

# **Evangelische Hochschule Ludwigsburg**

**Bachelor-Studiengang Diakoniewissenschaft**

**Wintersemester 2015/16**

## **Diakonische Dienstgemeinschaft**

**Die Anwendung der ACK-Klausel**

**bei Arbeitsverhältnissen in Kirche und Diakonie**

**Arbeit zur Erlangung des Grades Bachelor of Arts  
im Fach Diakoniewissenschaft**

**Erstkorrektur: Prof. Dr. Annette Noller**

**Zweitkorrektur: Prof. Dr. Annette Rabe**

**Holger Hessenauer**

Matrikelnr. 20080892, Mail: HolgiH@web.de

Hartweg 27, 74395 Mundelsheim, Telefon 0 71 43 / 56 88

# Inhalt

<b>Erklärung.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Diakonie als Teil der Kirche.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.    Biblische und ekklesiologische Annäherungen an den Kirchenbegriff</b>	<b>5</b>
2.1.1.    Biblische Perspektiven zum Kirchenbegriff.....	6
2.1.2.    Augustinus: Kirche als „corpus permixtum“ bzw. „ecclesia mixta“ .....	7
2.1.3.    Kirche als „Versammlung aller Gläubigen“ .....	7
2.1.4.    Reuter: Kirche als Glaubens-, Handlungs- und Rechtsgemeinschaft....	8
2.1.5.    Schildmann: Drei Sichtweisen von Kirche .....	9
2.1.6.    Hauschild: Kirche als „Hybrid“ .....	9
2.1.7.    Bonhoeffer: Kirche als „Kirche für andere“ .....	10
<b>2.2.    Zwischenfazit: Die Pluralität des Kirchenbegriffs.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3.    Definitionen des Diakoniebegriffs.....</b>	<b>12</b>
2.3.1.    Biblische Perspektiven zum Diakoniebegriff .....	12
2.3.2.    Schildmann: Vier Kategorien von Diakonie.....	13
2.3.3.    Haslinger: Diakonie in verschiedenen Erscheinungsformen .....	14
2.3.4.    Diakonie als hybride Organisation .....	15
2.3.5.    Bedford-Strohm: Drei Modelle für Diakonie in der Gesellschaft.....	16
<b>2.4.    Die organisierte Diakonie als Teil der verfassten Kirche .....</b>	<b>18</b>
2.4.1.    Organisierte Diakonie als Teil der Kirche aus historischer Sicht.....	19
2.4.2.    Organisierte Diakonie als Teil der Kirche aus juristischer Sicht .....	21
<b>2.5.    Gegenwärtige Herausforderungen der Diakonie .....</b>	<b>22</b>
<b>2.6.    Zwischenfazit: Diakonie als Teil der Kirche? .....</b>	<b>24</b>
<b>3. Werte in diakonischen Unternehmen.....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.    Ethische Werte als Teil der Corporate Identity .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2.    Unternehmenskultur .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3.    Unternehmenskultur in diakonischen und kirchlichen Einrichtungen</b>	<b>30</b>

<b>4. Die Dienstgemeinschaft als Basis der Arbeit in Kirche und Diakonie.....</b>	<b>33</b>
4.1. Der Kirchenbegriff im juristischen Sprachgebrauch.....	33
4.2. Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.....	33
4.2.1. Rechtsquellen .....	33
4.2.2. Selbstbestimmungsrecht und kirchliches Dienstrecht.....	36
4.3. Die juristische Definition des Dienstgemeinschaftsbegriffs und seine arbeitsrechtliche Anwendung.....	37
4.3.1. Die kirchliche Dienstgemeinschaft.....	37
4.3.2. Dienstgemeinschaft und ihre Folgen für das kirchliche Arbeitsrecht...	39
4.4. Dienstgemeinschaft aus theologischer Sicht .....	41
4.4.1. Funktionale Begründung der Dienstgemeinschaft .....	42
4.4.2. Formale Begründung der Dienstgemeinschaft .....	42
4.4.3. Zwischenfazit .....	43
4.5. Dienstgemeinschaft als Teil der Unternehmenskultur .....	44
4.5.1. In der Kirche.....	44
4.5.2. In der Diakonie.....	46
4.5.3. Vergleich.....	47
<b>5. Die ACK-Klausel und ihre arbeitsrechtliche Anwendung.....</b>	<b>48</b>
5.1. Die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen.....	48
5.1.1. Geschichte, Aufbau und Struktur.....	48
5.1.2. Arbeitsgebiete .....	50
5.2. Die ACK-Klausel als Bestandteil arbeitsrechtlicher Regelungen .....	51
5.2.1. Anstellungsfähigkeit .....	51
5.2.2. Loyalitätsobliegenheiten.....	52
5.2.3. Wählbarkeit in eine Mitarbeitervertretung .....	55
5.2.4. Rechtliche Vertretung vor Schlichtungsstellen und Gerichten .....	55
5.3. Zwischenfazit: Anwendung der ACK-Klausel aus juristischer Sicht...	56

<b>6. Auseinandersetzung mit der Anwendung der ACK-Klausel .....</b>	<b>57</b>
<b>6.1. Bewertung aus ethischer Sicht .....</b>	<b>57</b>
<b>6.2. Ekklesiologische Beurteilung .....</b>	<b>59</b>
6.2.1. Diakonie als Kontrastgesellschaft.....	59
6.2.2. Diakonie als Gesellschaftsdienst.....	60
6.2.3. Offene Diakonie in einer pluralistischen Gesellschaft .....	60
<b>7. Fazit.....</b>	<b>61</b>
<b>Literaturverzeichnis und Verzeichnis der Internetquellen .....</b>	<b>64</b>

## **Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlich und sinngemäß übernommenen Stellen eindeutig kenntlich gemacht habe. Ich versichere auch, dass diese Arbeit noch an keiner anderen Stelle als Abschlussarbeit vorgelegt wurde.

Ludwigsburg, 01.12.2015

## 1. Einleitung

Der Begriff der „diakonischen Dienstgemeinschaft“ ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur in diakonischen Unternehmen. Er ist jedoch ein Konstrukt, dessen Gestalt sich im Laufe der Geschichte ständig änderte. Seine Gestalt ist abhängig von den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen und den jeweils vorhandenen politischen Strukturen, besonders stark aber vom jeweiligen ekklesiologischen Bild von Kirche, mit dem die Dienstgemeinschaft begründet wird.

Die Dienstgemeinschaft in der Diakonie wird theologisch letztendlich dadurch begründet, dass Diakonie als Teil der Kirche definiert wird. Populär ist dabei die Formel von der Diakonie als „Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirchen“ (Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband 1997: 7), wie es das Leitbild der Diakonie in Deutschland beschreibt. Diakonie wird hier also als eine Folge der Kirche dargestellt. An gleicher Stelle findet sich jedoch auch die selbstbewusste Aussage: „Wir sind Kirche“ (ebd.). Was aber ist hier mit „Kirche“ gemeint? Welche Kirchenbegriffe werden hier verwendet, und sind diese überhaupt auf die Diakonie anwendbar? Zur Annäherung an diese Frage werden in dieser Arbeit verschiedene ekklesiologische Modelle von Kirche skizziert, anhand derer die Zugehörigkeit der Diakonie zur Kirche aufgezeigt werden soll. Da Diakonie als Teil der Kirche verstanden sein will, kann von der Hypothese ausgegangen werden, dass ekklesiologische Modelle von Kirche auch auf die Diakonie anwendbar sein müssten.

Kirche und Diakonie sind aktuell vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen ausgesetzt. Man denke z. B. nur an die wachsende Zahl von Flüchtlingen in Deutschland, die eine kultursensible, inklusive und teilweise auch interreligiöse fachliche Arbeit in der Diakonie benötigen. Ist jedoch eine interreligiöse Öffnung der Diakonie überhaupt denkbar? Mit der Forderung „Nicht Abgrenzung, sondern Öffnung“ plädierte der EKD-Ratsvorsitzende Heinrich Bedford-Strohm kürzlich in seinem gleichnamigen Aufsatz für eine „öffentliche Diakonie in der pluralistischen Gesellschaft“ (Bedford-Strohm 2015: 332). Anhand der Frage der Anstellung von Menschen ohne christlichen Hintergrund und der Anwendung der sog. ACK-Klausel in Kirche und Diakonie erörterte er, woran sich eigentlich die Christlichkeit einer christlichen Einrichtung zeigt. Dabei stellte er drei mögliche Modelle von Diakonie in der Gesellschaft vor. Anhand dieser Modelle soll nun das Verhältnis von Kirche und Gesellschaft definiert und aufgezeigt werden, wie Diakonie in Zukunft angesichts aktueller Herausforderungen in der Gesellschaft arbeiten kann.

Diese Modelle sollen Gegenstand der Untersuchung in dieser Arbeit sein. Dabei soll folgendes geprüft werden: In wie weit sind ekklesiologische Modelle von Kirche auf entsprechende Modelle von Diakonie anwendbar? Welche Konsequenzen ergeben sich aus dem jeweiligen Modell für die Anwendung der ACK-Klausel? Und schließlich: Wie sollte die ACK-Klausel also heute in Kirche und Diakonie angewendet werden? Diese Fragestellungen sind das Thema dieser Arbeit, wobei hier insbesondere die Verhältnisse in der Evangelischen Kirche in Deutschland mit ihren Gliedkirchen und den angeschlossenen Diakonischen Werken mit ihren Organisationen und Einrichtungen Gegenstand der Betrachtung sind. Entsprechend sind diese Organisationen gemeint, wenn hier von der verfassten Kirche bzw. der verfassten oder organisierten Diakonie die Rede ist. Auch in den juristischen Zusammenhängen ist in dieser Arbeit mit „Kirche“ die evangelische Kirche gemeint, wenn sie nicht explizit anders benannt wird.

## **2. Diakonie als Teil der Kirche**

Wie oben bereits angeführt wird Diakonie häufig mit dem Schlagwort der „Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirchen“ (Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband 1997: 7) beschrieben. Diese auf den ersten Blick einleuchtende Definition muss jedoch bei näherer Betrachtung als nur einer von vielen Ansätzen zur Definition des Diakoniebegriffs verstanden werden. Gerade in Bezug auf das Verhältnis von Diakonie und Kirche existieren verschiedene, zum Teil gegensätzliche Modelle. Um also den Diakoniebegriff bestimmen zu können, bedarf es somit zuerst einer Bestimmung des Kirchenbegriffs, da beide stark voneinander abhängen. Daher werden in diesem Kapitel zunächst einige Ansätze zur Erklärung des Kirchenbegriffs vorgestellt, ehe dann verschiedene Bestimmungen des Diakoniebegriffs folgen. Daran schließt sich ein kurzer historischer Abriss des Verhältnisses von Diakonie und evangelischer Kirche in Deutschland an, ehe ein kurzer Blick auf die gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich die Diakonie stellen muss, das Kapitel beendet.

### **2.1. Biblische und ekklesiologische Annäherungen an den Kirchenbegriff**

„Jesus verkündigte das Gottesreich, und die Kirche ist gekommen“ (Alfred Loisy, zitiert in Trillhaas 1972: 504). Mit Recht weist Loisy darauf hin, dass Jesus nie vom Kommen der Kirche gesprochen hat, oder gar davon, welche Gestalt diese Kirche annehmen soll. Im Laufe der Kirchengeschichte gab es daher auch viele verschiedene Ansätze, Kirche zu definieren, wobei diese im Rahmen dieser Arbeit nicht umfassend dargestellt

werden können. Daher sollen in diesem Kapitel nur einige ekklesiologische Modelle von Kirche umrissen werden, die m. E. für die Frage, ob die Diakonie ein Teil der Kirche ist, einen wichtigen Beitrag leisten können.

### *2.1.1. Biblische Perspektiven zum Kirchenbegriff*

Der neutestamentliche Begriff „Ekklesia“ entstammte dem öffentlich-politischen Leben und bezeichnet zunächst einmal eine politische Versammlung, später Versammlung überhaupt. In 1Kor 15,9 und Gal 1,13 wird dieser Begriff als frühe Selbstbezeichnung der ersten Christen verwendet; allerdings steht er bei Paulus in einer Reihe mit anderen Begriffen, wie z. B. „berufene Heilige“ in 1Kor 1,2 oder Röm 1,7 (Schröter 2010: 38f.). „Ekklesia“ kann einerseits eine Einzelgemeinde bezeichnen, die sich als Teil der Gemeinschaft aller Glaubenden versteht (Apg 13,1; 1Kor 1,2), aber sich auch auf die Gesamtheit der Gemeinden und/oder ihre Mitglieder im Sinne von Kirche als Gemeinschaft aller Glaubenden beziehen, z. B. in Kol 1,18 oder Apg 5,11 (Schröter 2010: 41) Paulus stellt in 1Kor 10,32 Juden, Griechen und die „ekklesia“ Gottes einander gegenüber, d. h. das Bekenntnis zu Jesus Christus stiftet eine neue Identität; die Christen bilden eine neue Gemeinschaft (ebd.).

Diese Gemeinschaft wird in unterschiedlichen Traditionen des Neuen Testaments in verschiedenen Bildern und Vergleichen näher beschrieben. Paulus etwa verwendet in 1Kor 3 das Bild eines Bauwerks für die Gemeinde, das auf Christus, dem einzigen wirklich tragfähigen Fundament, errichtet wurde. Ebenfalls von Paulus stammt das Bild von der Gemeinde als dem Leib Christi (1Kor 12). Im Miteinander und gegenseitigen Füreinander-Da-Sein, im gegenseitigen Dienst der Gemeinde kommt die Einheit dieses Leibes zum Ausdruck. In den deuteropaulinischen Briefen wird die Leibmetapher ebenfalls aufgenommen, jedoch anders ausgestaltet: hier gilt Christus als das Haupt des Leibes (Kol 2,19; Eph 1,22f.; 4,15f.). Alle Glieder dieses Leibes sind in ihrem Miteinander und Füreinander auf das Haupt, sprich Christus, bezogen (Leonhardt 2008: 357f.).

Das Haus bzw. der Haushalt Gottes (1Tim 3,15) wird hingegen in den Pastoralbriefen oft als Bild für die Gemeinde verwendet. Im Hintergrund dieses Bildes steht die Vorstellung, dass bestimmte Ordnungen und Regeln nötig sind, um die sachgerechte Verkündigung des Evangeliums sicherzustellen; insbesondere um Gefährdungen durch Irrlehren abzuwehren (Leonhardt 2008: 358). Schließlich wird im Hebräerbrief die Gemeinde als wanderndes Gottesvolk charakterisiert. Der Weg der Kirche durch die Zeit wird entsprechend der Wüstenwanderung des Volkes Israel beim Exodus aus Ägypten als ein Bewährungsweg für den Glauben verstanden (ebd.).

### 2.1.2. *Augustinus: Kirche als „corpus permixtum“ bzw. „ecclesia mixta“*

Die Kirche besteht für Augustinus einerseits in der sichtbaren, legitim verfassten Kirche. In ihr wird im Sakrament das Heil ausgeteilt. Trotz Prädestination ist es heilsnotwendig, der Kirche anzugehören und das zugehörige kirchliche Amt anzuerkennen. Andererseits ist laut Augustinus die wahre Kirche in dieser sichtbaren Kirche verborgen. Die wahre Kirche besteht bereits seit der Schöpfung mit Christus als ihrem Haupt, was bis zu seiner Menschwerdung jedoch noch verborgen bleibt. Mit der Menschwerdung Christi wird die unsichtbare Kirche offenbar und wirksam in der sichtbaren Kirche. Die sichtbare Kirche umfasst als „ecclesia mixta“ allerdings neben den Mitgliedern der unsichtbaren Kirche, d. h. den Gliedern des Leibes Christi, die zum Heil erwählt sind, auch die Bösen. Eine Trennung zwischen beiden erfolgt erst im endzeitlichen Weltgericht (Schäfer 2001: 1005, Trillhaas 1972: 508–509).

### 2.1.3. *Kirche als „Versammlung aller Gläubigen“*

Eine der wichtigsten Definitionen von Kirche geht von den äußeren Kennzeichen der Kirche aus, wie sie in der Confessio Augustana in Art. 7 (CA 7) genannt werden, der den Titel „Von der Kirche“ trägt. Kirche ist demnach „die Versammlung aller Gläubigen [...], bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden“ (Evangelische Kirche in Deutschland 03.11.2015). Entsprechend ist für Luther die Kirche „Geschöpf des Wortes“ (Luther, zitiert in Gemeinhardt 2010: 97), weil sie alleine aus dem Wort Gottes existiert (Gemeinhardt 2010: 97). Ergänzend wird in CA 8 festgestellt, dass die Kirche sowohl heilige als auch sündige Menschen beinhaltet (Evangelische Kirche in Deutschland 03.11.2015). Ähnlich wie CA 7 nennt die sechste These der Barmer Theologischen Erklärung als Auftrag der Kirche, „an Christi Statt und also im Dienst seines eigenen Wortes und Werkes durch Predigt und Sakrament die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk“ (Evangelische Kirche in Deutschland 11.11.2015). „Kirche ist also die Gemeinschaft der Menschen, die durch das Evangelium von Jesus Christus erreicht und bewegt werden“ (Härle 2007: 570). Dabei ist jedoch nicht feststellbar, wer zu dieser „Gemeinschaft der Glaubenden“, die Luther als die „verborgene Kirche“ (Luther, zitiert in Härle 2007: 572) bezeichnet, gehört. Feststellbar ist lediglich die Mitgliedschaft zur Kirche als Institution, der sichtbaren Kirche (Härle 2007: 571). Der einzige Zugang zu dieser Institution ist dabei die Taufe, weshalb die sichtbare Kirche aus theologischer Sicht als „Gemeinschaft der nicht aus der Kirche ausgetretenen Getauften“ (ebd.) definiert werden kann.



Beachtenswert ist hier, dass sowohl CA 7 als auch Barmen VI Predigt und Sakrament als Auftrag der Kirche nennen. In beiden Bekenntnisschriften ist also von einer diakonischen Tätigkeit der Kirche nicht die Rede, was allerdings möglicherweise den Umständen ihrer Entstehung geschuldet ist und m. E. nicht als generelle Abwertung der Diakonie verstanden werden sollte.

#### 2.1.4. Reuter: Kirche als Glaubens-, Handlungs- und Rechtsgemeinschaft

Hans-Richard Reuter unterscheidet in seinem Modell von Kirche drei verschiedene „Sinnebenen“. Er sieht die Kirche als „Glaubens-, Handlungs- und Rechtsgemeinschaft“ (Reuter 2009: 33). Diese drei unterschiedlichen Ebenen gehören für ihn untrennbar zusammen, und zeigen gerade in ihrer Zusammenschau ein Gesamtbild der Wirklichkeit von Kirche (ebd.):

- Die *Glaubensgemeinschaft* verkörpert den dogmatischen Kirchenbegriff. Er bezieht sich zunächst auf die Gemeinschaft der Glaubenden im Hinblick ihres Ursprungs, ihrer Grundform und ihrer Bestimmung. „Kirche in diesem Sinn ist überall da, wo das Evangelium von der versöhnenden Zuwendung Gottes in Jesus Christus durch Menschen so bezeugt wird, dass es sich anderen Menschen durch das Wirken des Heiligen Geistes als ebenso befreiende wie verbindende Gewissheit erschließt“ (ebd.). Diese Gemeinschaft ist daher geistlich konstituiert und so für menschlichen Zugriff unverfügbar und im Hinblick auf ihren Umfang und ihre Grenzen verborgen (ebd.).
- Die *Handlungsgemeinschaft* bezeichnet den ethische Begriff der Kirche, der sich auf die verschiedenen Gemeinschaften der Christenheit im Hinblick auf ihre „selbsttätigen Grundvollzüge“ (Reuter 2009: 40), somit ihren Kennzeichen und Aufgaben bezieht: „Kirche als sittliche Gemeinschaft manifestiert sich in signifikanten menschlichen Handlungen des Dienstes der Versöhnung, also des „Gottesdienstes“ im besonderen (darstellenden) und allgemeinen (wirksamen) Sinn“ (ebd.).
- Der juristische Kirchenbegriff der *Rechtsgemeinschaft* bezieht sich schließlich laut Reuter auf die notwendigen Rechtsregeln, die für einen „partikularen christlichen Bekenntnisverband“ (Reuter 2009: 45) im Hinblick auf „seine kollektive Handlungsfähigkeit als soziale Organisation“ (ebd.) nötig sind. „Die Kirchen im Rechtssinn sind Organisationen zur Verwirklichung des Auftrags der Christenheit auf Basis eines spezifischen Verständnisses der Mitgliedschafts- und der Ämterrollen“ (Reuter 2009: 45).

### 2.1.5. Schildmann: Drei Sichtweisen von Kirche

Ähnlich wie Reuter zeichnet Schildmann ein dreiteiliges Kirchenmodell, anhand dessen er die Zugehörigkeit von Diakonie zur Kirche definieren will:

- Kirche wird dabei einmal als „verfasste Kirche“ (Schildmann 2007: 122) definiert. Kirche wird hier in ihrer organisierten, rechtlich verfassten Gestalt (in Deutschland) als Körperschaft öffentlichen Rechts gesehen (ebd.). Diakonie ist demnach Teil der Kirche, wenn sie organisatorisch an sie gebunden ist.
- Kirche kann laut Schildmann auch über den Begriff der Gemeinde bestimmt werden, d. h. Kirche bedeutet hier das gemeindliche Leben vor Ort, dass sich in den vier Grunddimension von Martyria (Zeugnis ablegen), Leiturgia (Gottesdienst), Koinonia (Gemeinschaft) und Diakonia (Diakonie) realisiert. In der Praxis müssen diese vier Grundvollzüge der Kirche gegeben sein, damit sie ihren Auftrag erfüllen kann. Danach ist auch die Diakonie für die Praxis von Kirche unverzichtbar – ohne sie kann Kirche nicht Kirche sein. Schildmann betont hier auch die sog. Alltagsdiakonie, d. h. die Diakonie, die mehr oder weniger organisiert im Alltag unter den Mitgliedern einer Ortsgemeinde geschieht (Schildmann 2007: 123). Geht man von den vier Grunddimensionen aus, ist demnach die auch die Diakonie für die Praxis von Kirche unverzichtbar – ohne sie kann Kirche nicht Kirche sein (ebd.).
- Weiter ist für Schildmann in der Kirche Christus gegenwärtig und wirksam, wenn sie sich in ihrem Reden und Handeln an Christus orientiert. Kirche ist dabei kein Selbstzweck, sondern dazu da, Gottes Reich zu bauen. Trotzdem weist Schildmann darauf hin, dass der Geist weht, wo er will: Gott „kann auch in der Welt außerhalb der Kirche in und durch Menschen, die nicht Christen sind, wirken“ (Schildmann 2007: 124), was sich u. a. im Gleichnis vom Weltgericht in Mt 25 zeigt. Christus identifiziert sich mit den notleidenden Menschen, den Mühseiligen und Beladenen. Wo immer diesen Menschen geholfen wird, findet demnach eine Christusbegegnung und damit auch Kirche statt, auch wenn die Helfenden keine Christen bzw. Christinnen sind. Diakonie kann demzufolge auch außerhalb der verfassten Kirche ohne weiteres geschehen, und zwar da, wo Notleidenden geholfen wird (Schildmann 2007: 123f.).

### 2.1.6. Hauschild: Kirche als „Hybrid“

Hauschild gebraucht in seinen Anmerkungen zum 2006 erschienenen EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ ein ungewöhnliches Bild für die evangelische Kirche: das Bild des „Hybrids“ (Hauschildt 2007). Allgemeinsprachlich wird so eine Mischung oder ein Gebilde aus zwei oder mehreren Komponenten benannt (Bibliographisches

Institut 04.11.2015). In der Soziologie werden mit dem Begriff der „hybriden Organisation“ u. a. im Non-Profit-Sektor tätige Einrichtungen, Dienste und Unternehmen charakterisiert. Eines ihrer Kennzeichen ist dabei eine „grundlegende Unbestimmtheit“ (Evers und Ewert 2010: 105), d. h. sie agieren immer in einem Spannungsfeld zwischen Markt, Staat und Bürgergesellschaft und sind verschiedenen Einflüssen dieser Institutionen ausgesetzt. Daher präsentieren sie sich oft als gemischte Strukturen, in denen sich staatliche Mitverantwortung, Engagement aus der Bürgergesellschaft und die Nutzung von Marktelementen miteinander verknüpfen. Sie besitzen also einen hybriden Charakter, der je nach Position des Unternehmens im o. g. Spannungsfeld verschieden ausgebildet ist (Evers, Rauch und Stitz 2002: 12–13, Evers und Ewert 2010: 105). Hybride Organisationen folgen sowohl den Sachlogiken des Staats, als auch der des Marktes und können beide Logiken in einer eigenen Struktur zusammenfügen, die selbst wiederum bestimmten Zielsetzungen der Zivilgesellschaft (d. h. Werten) verpflichtet ist. Dabei ist die wirtschaftliche Zielsetzung zugunsten anderer Ziele eingeschränkt, wobei diese Ziele oft in sich selbst nicht homogen sind (Schmidt 2012: 18f.). Entsprechend dem Hybridantrieb bei Automobilen, der die Vorteile von Benzin- und Elektroantrieb miteinander kombiniert, könnten so auch bei hybriden Organisationen die Vorteile dieser Zwischenposition bewusst genutzt werden: „Es spricht einiges dafür, dass die bewusste Verschränkung der verschiedenen Elemente besondere Möglichkeiten der Revitalisierung solcher Organisationen bietet und Synergieeffekte freisetzt. Der Vorteil solcher innerorganisatorischer Verschränkungen verschiedener Logiken und Organisationsprinzipien und entsprechend gemischter Strukturen wäre, dass sich Ressourcen verschiedener Art ergänzen, eine Mehrzahl von Zielen gebündelt und kooperative Entscheidungsstrukturen gefunden werden könnten, die Kompromisse zwischen verschiedenen Interessen und Blickwinkeln erleichtern würden“ (Evers, Rauch und Stitz 2002: 13, siehe auch Evers und Ewert 2010 passim). Entsprechend dieses Bildes versteht Hauschildt Kirche zunächst als „Hybrid zwischen Institution und Organisation“ (Hauschildt 2007: 63), in einem erweiterten Sinn dann auch als Hybrid im Spannungsfeld zwischen geistlichem Geschehen, Institution und Organisation (Hauschildt 2007: 65f.).

#### *2.1.7. Bonhoeffer: Kirche als „Kirche für andere“*

In seinem Buch „Widerstand und Ergebung“ skizzierte Dietrich Bonhoeffer in einem Arbeitsentwurf ein radikales Modell von Kirche. Programmatisch hierfür ist der Satz „Die Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist“ (Bonhoeffer und Bethge 2002: 205). Oft werden jedoch die konkreten Forderungen, die diesem Satz folgen, ignoriert: Bonhoeffer spricht hier von der Umstellung der kirchlichen Finanzverwaltung auf Spenden, der Verteilung der Kirchengüter an Bedürftige, der möglichen Abschaffung des

hauptamtlichen Pfarramts und der helfenden und dienenden Beteiligung der Kirche an der Gesellschaft. Begründet werden diese Forderungen christologisch aus dem „Für-andere-da-Sein“ Jesu Christi, das sich die Kirche in ihrer Nachfolge zum Vorbild nehmen soll (Zimmerling 2006: 50–56, Bonhoeffer und Bethge 2002: 203–206). Bonhoeffers Modell ist Fragment geblieben. Welche organisatorische Form diese „Kirche für andere“ annehmen sollte, ist unklar. Trotzdem enthält gerade die christologische Begründung dieses Modells einen Anspruch an die Kirche, der nicht wegzudiskutieren ist: Denn wenn Glaube als Teilhabe am Sein Jesu definiert wird, das sich im Dasein für andere am Nächsten konkretisiert, ist klar, dass Kirche nur dann auch Kirche ist, wenn sie tatsächlich für andere da ist (Bonhoeffer und Bethge 2002: 204–205, Zimmerling 2006: 52). Trotz ihres fragmentarischen Charakters hat diese Definition von Kirche bis heute eine große Wirkung entfaltet, u. a. bei der Begründung diakonischen Handelns als Teil der Kirche.

## **2.2. Zwischenfazit: Die Pluralität des Kirchenbegriffs**

Insgesamt kann festgestellt werden, dass bereits bei den wenigen hier betrachteten Modellen von Kirche eine große Pluralität des Kirchenbegriffs vorliegt. Ebenso zeigt sich hier, dass diese Konzepte zwar teilweise von einem kongruenten Bild von Kirche ausgehen. Jedoch sind nicht alle dieser Vorstellungen miteinander vereinbar – man denke hier z. B. nur an Bonhoeffers radikales Konzept einer „Kirche für andere“ ohne hauptamtliches Pfarramt und der heutigen organisatorischen Gestalt der sichtbaren Kirche. Vielleicht ist es das Bild von Kirche als Hybrid, das hier noch am ehesten die meisten Ansätze miteinander vereinen kann – es bleibt jedoch abzuwarten, ob dies auch eine Form für eine Kirche der Zukunft werden kann. Trotzdem ist allen diesen Konzepten von Kirche gemein, dass darin christliche Nächstenliebe in irgendeiner Form stattfindet: die Diakonie. Doch je nachdem, von welchem Kirchenbegriff ausgegangen wird, wandelt sich auch der Diakoniebegriff mit. Daher werden im nächsten Teil verschiedene Definitionen von Diakonie untersucht.

### 2.3. Definitionen des Diakoniebegriffs

Um festzustellen, ob die Diakonie als Teil der Kirche anzusehen ist, muss neben dem Begriff „Kirche“ auch der Begriff „Diakonie“ definiert werden. Aus der Fülle der Versuche, Diakonie als Begriff zu bestimmen, seien hier nur beispielhaft einige genannt:

#### 2.3.1. *Biblische Perspektiven zum Diakoniebegriff*

Das Wort „diakonia“ kann in seiner ursprünglichen Bedeutung sowohl Tischdienst (Lk 10,40; Apg 6,1), als auch Dienst überhaupt bedeuten (Luz 2005: 17). Nach Luz liegen die Wurzeln der Diakonie in der jüdischen Tradition der Liebeswerke, d. h. guten Taten, die über das bloße Halten der Gebote hinausgehen. Zu ihnen gehören u. a. Gastfreundschaft, Kleidung von Nackten, Versorgung und Erziehung von Waisen, Besuche bei Gefangenen und ihre Auslösung, Krankenbesuche, die Ausstattung mittelloser Bräute, Geleit und Bestattung von Toten, sowie das Trösten von Trauernden. Vorbild für die Liebeswerke ist entsprechend Lk 6,36 Gott selbst (Luz 2005: 18). Damit bildet es nach Luz die Basis für diakonisches Handeln aus christlicher Nächstenliebe: „In diesem jüdischen Verständnis der Liebeswerke ruht die christliche Überzeugung, dass diakonisches Handeln eine Grunddimension christlichen Lebens ist und dass Diakonie nie einfach nur in professioneller Distanz betrieben werden kann“ (Luz 2005: 18f.). Im Neuen Testament knüpft die Erzählung vom Weltgericht in Mt 25 an diese jüdische Tradition an, ebenso *die* Schlüsselerzählung für christliches Hilfehandeln, die Erzählung vom barmherzigen Samariter in Lk 10. Auch für Paulus ist nach Gal 6,10 und Röm 12,13 Diakonie Aufgabe aller Christinnen und Christen (Luz 2005: 28f.).

Zusätzlich ist für Luz die Umkehr der Rangordnung bei Jesus und in seinem Jüngerkreis ein wichtiges Kennzeichen der christlichen Diakonie: „Da rief Jesus sie zu sich und sprach zu ihnen: Ihr wisst, die als Herrscher gelten, halten ihre Völker nieder, und ihre Mächtigen tun ihnen Gewalt an. Aber so ist es unter euch nicht; sondern wer groß sein will unter euch, der soll euer Diener sein; und wer unter euch der Erste sein will, der soll aller Knecht sein. Denn auch der Menschensohn ist nicht gekommen, dass er sich dienen lasse, sondern dass er diene und sein Leben gebe als Lösegeld für viele“ (Mk 10,42–45, Luther-Übersetzung). Beispielhaft wird dieses Dienen Jesu im Bericht über die Fußwaschung in Joh 13,1–19, wo sich die Grundaussage aus Mk 10,43f. mit dem Bild vom Tischdienst verbindet (Luz 2005: 21).

Eine weitere biblische Tradition zeigt sich im Abendmahl. Das Feiern des Abendmahls war nach Apg 2,42–47 ein Kennzeichen der Jerusalemer Urgemeinde. Mit der in Apg 6 überlieferten Einsetzung der Armenpfleger durch die Gemeinde, die für die Versorgung

der Witwen zuständig waren, ist in der Bibel erstmals eine Spur von „verfasster Diakonie“ zu finden. Sie gilt daher bis heute als essentiell für den Diakonat und spannt einen Bogen zwischen Abendmahl und Nächstenliebe auf (Noller 2012a: 48–50). Für Mutschler hat die Gemeindediakonie ekklesiologisch betrachtet ihren Ursprung im Abendmahl, aus dem die Einsicht und die Lösung des zugrundeliegenden Konflikts in der Gemeinde durch die Einsetzung der sieben Armenpfleger entspringen. Er bezeichnet daher das Abendmahl als ein wichtiges Zentrum der diakonischen Motivation (Mutschler 2013: 204).

### 2.3.2. Schildmann: Vier Kategorien von Diakonie

Ausgehend von seinem dreiteiligen Kirchenbegriff (s. Kap. 2.1.5) entwickelt Schildmann vier Kategorien von Diakonie:

- Die erste Kategorie lehnt sich an seine christologisch begründete Definition von Kirche an. Sie geht davon aus, dass überall dort, wo Menschen in Not geholfen wird, Christus gegenwärtig ist und Diakonie geschieht. Biblische Grundlagen für dieses Verständnis sind die biblischen Erzählungen vom barmherzigen Samariter und vom Weltgericht (Schildmann 2007: 124). Damit ist für Schildmann eine Diakonie außerhalb der (verfassten) möglich und biblisch auch durchaus gewollt (Schildmann 2007: 123f.).
- Die zweite Kategorie geht hingegen von einem allgemeinen Verständnis aus: alles helfende Handeln ist demnach Diakonie, ist Dienst am Nächsten nach dem Vorbild Jesu als unser aller Diener. Diese Definitionen sind aufgrund ihrer Weite jedoch kaum praktisch anwendbar (Schildmann 2007: 124f.).
- Die dritte Kategorie versucht, diese Weite aus sozialarbeiterischer Perspektive durch die Einführung des Notlagekriteriums zu begrenzen. Demnach ist Diakonie „das helfende Handeln von Menschen, die sich in persönlicher oder sozialer Notlage befinden und ohne Unterstützung aus eigener Kraft diese Notlagen nicht überwinden und ihr Leben eigenständig bewältigen können“ (Schildmann 2007: 125). Schildmann kritisiert allerdings mit Recht, dass in dieser Definition ein christlicher Bezug völlig fehlt (ebd.).
- Als Beispiel für die vierte Kategorie von Definitionen für die Diakonie nennt Schildmann die in der 4. Auflage des RGG genannte Definition von Diakonie: „Diakonie wird praktisch-theologisch verstanden als eine überindividuell organisierte oder institutionalisierte Form des Helfens, als eine Praxis, die sich im Namen des Christentums oder im Auftrag von Kirche und Diakonie einem einzelnen Menschen oder Personengruppen zuwendet, die sich in einer Notlage oder in besonderer Bedürftigkeit befinden“ (Schibilsky 1999).

Obwohl hier sowohl das Notlagekriterium und ein dezidiert christlicher Bezug vorhanden sind, ist diese Definition für Schildmann unzulässig verengt, da sie sich für ihn zu stark an der rechtlichen Verfasstheit von Diakonie in der deutschen Kirchengeschichte orientiert (Schildmann 2007: 125).

### 2.3.3. Haslinger: Diakonie in verschiedenen Erscheinungsformen

Haslinger wiederum definiert Diakonie zunächst als „das christliche Hilfehandeln zugunsten notleidender Menschen“ (Haslinger 2009: 19). Er weist jedoch darauf hin, dass Diakonie in verschiedenen Erscheinungsformen auftreten kann, und verdeutlicht diese Erscheinungsformen an neun Gegensatzpaaren:

- „Diakonie zeigt sich als *organisierte* und *spontane* Diakonie. [...]
- Diakonie wird in Form *dauerhaft bestehender Institutionen* wie auch in Form *situativ wechselnder Hilfeleistungen* praktiziert. [...]
- Diakonie zeigt sich als *berufliche* und als *ehrenamtliche* Diakonie. [...]
- Diakonie zeigt sich als *offizielle* und *private* Diakonie. [...]
- Diakonie ist im gesellschaftlichen *Makrobereich* wie auch im *Mikrobereich* angesiedelt. [...]
- Diakonie zeigt sich als *kirchliche* und als *außerkirchliche* Diakonie. [...]
- Diakonie kann *bewusst* und *unbewusst* geschehen. [...]
- Diakonie zeigt sich als *individuelle* und *politische* Diakonie. [...]
- Diakonie kann schließlich die Gestalt einer *dezidiert christlichen* und einer ‚*anonym-christlichen*‘ Diakonie annehmen“ (Haslinger 2009: 20f.; Hervorhebungen im Original).

Gerade das letzte Gegensatzpaar der dezidiert christlichen und der anonym-christlichen Diakonie ist für die Frage, ob Diakonie Kirche ist, sehr interessant. In Anlehnung an Karl Rahners Idee einer „anonym-christlichen Diakonie“ (Rahner 1967: 675f.) führt Haslinger weiter aus: „Ein Priester, der als solcher in diakonischen Feldern tätig ist, handelt dezidiert christlich. Der Einsatz eines Menschen für notleidende Mitmenschen kann aber auch die Qualität christlicher Diakonie haben [...], wenn dieser Mensch nicht Christ ist und er selbst somit sein Handeln weder christlich motiviert noch identifiziert; aus der Perspektive von Christen ist sein Handeln ‚anonym-christlich‘, weil es nicht so benannt wird. [...] Bei dem Gedanken der ‚anonym-christlichen‘ Diakonie kann und darf es nicht darum gehen, das Handeln nichtchristlicher Personen zu verneinen und als Wasser auf die Mühlräder ambitionierter Christlichkeit bzw. Kirchlichkeit umzulenken. Es geht im Gegenteil darum, außerchristliche Formen der Solidarität und der Hilfe zu einem menschenwürdigen Leben auch aus christlicher Warte in

ihrem authentischen Wert zu schätzen und ihre den christlichen Glaubensüberzeugungen entsprechende Qualität anzuerkennen, ohne dafür eine Bindung an Christentum oder Kirche zur Bedingung zu machen“ (Haslinger 2009: 21). Daher kommt Haslinger schließlich zu folgender Definition: „Unter *Diakonie* werden im Folgenden alle durch den christlichen Glauben motivierten bzw. als christlich deutbaren Praxisformen verstanden, in denen Menschen, die unter Not leiden, durch Solidarität, durch Notminderung oder Notüberwindung und durch Bekämpfung der Ursachen ihrer Not Hilfe erfahren. Mit *Not* oder *Armut* [...] sind Situationen gemeint, in denen Menschen unter einer aufgezwungenen Einschränkung von Lebensmöglichkeiten leiden, welche eine erfüllte individuelle Lebensführung bzw. eine gleichberechtigte Teilhabe am sozialen Geschehen erschwert oder verhindert. *Hilfe* bezeichnet die Akte, in denen jemand seine Handlungsmöglichkeiten einsetzt, um bei anderen Personen einen Mangel an Handlungsmöglichkeiten auszugleichen“ (ebd., Hervorhebungen im Original).

#### 2.3.4. *Diakonie als hybride Organisation*

Hauschildts Bild von der Kirche als Hybrid, das oben bereits beschrieben wurde, bedient sich in seiner Definition des Modells der hybriden Organisation aus der Soziologie. Diese Definition zeigt, dass dieses Modell ohne Einschränkungen auch auf Organisationen und Unternehmen in der Diakonie übertragbar ist. Gerade die Diakonie agiert noch häufiger als die Kirche als Hybrid im Spannungsfeld zwischen geistlichem Geschehen, Institution und Organisation (Hauschildt 2007: 65f.). So kommen z. B. bei der Diakonie zum üblichen sozialwirtschaftlichen Dreiecksverhältnis zwischen Leistungsempfänger, Leistungserbringer und Kostenträger diverse weitere Stakeholder hinzu. Dies sind z. B. Kundinnen und Kunden (man denke z. B. an eine Werkstätte für Menschen mit Behinderung, die Aufträge für die Industrie erbringt), die Zivilgesellschaft (für die Diakonie einen gesellschaftlichen Auftrag erfüllt), die eigene Belegschaft, aber eben auch die Kirche, die mit der Arbeit der Diakonie eigene Ziele verfolgt, in erster Linie die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. Evers und Ewert unterscheiden dabei vier Dimensionen der Hybridisierung: Ressourcen, Ziele und Form der Governance, sowie die Corporate Identity (Evers und Ewert 2010: 112–118). Am Beispiel der Dimension der Ressourcen lässt sich die Hybridität der Diakonie sehr gut darstellen: So arbeiten in der Diakonie neben hauptamtlichen Kräften oft auch Ehrenamtliche aus örtlichen Kirchengemeinden unentgeltlich mit. Besonders deutlich wird dies jedoch bei den Mitteln, aus denen sich die Diakonie finanziert: neben Erlösen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit kommen oft noch Spenden, sowie Zuwendungen von Staat und Kirche hinzu. Auch an den Dimensionen von Form (Führungsstil) und Ziel der Governance (Werteorientierung vs. Gewinnorientierung) und der Corporate Identity



(Umsetzung christlicher Werte in der Unternehmenskultur nach innen und außen) zeigt sich, dass diakonische Unternehmen und Organisationen oft stark hybridisiert sind. Eurich sieht Hybridität als Chance für diakonische Unternehmen und Organisationen, um „eine bestimmte Qualität der Dienstleistung durch Unterstützungsangebote und Netzwerke aufrecht erhalten zu können, die dem entspricht, was man aus christlicher Perspektive an Zuwendung und Lebensqualität von einem Dienstleister erwartet“ (Eurich 2012: 60). Ausgehend von Hauschild und der o. g. Definition Haslingers ist jedoch auch eine weitere Deutung des Bildes von Diakonie als Hybrid möglich, nämlich insofern, als dass Diakonie sich innerhalb der (verfassten) Kirche, aber eben auch außerhalb ereignen kann.

### *2.3.5. Bedford-Strohm: Drei Modelle für Diakonie in der Gesellschaft*

In seinem Aufsatz „Nicht Abgrenzung, sondern Öffnung“ beschäftigt sich Bedford-Strohm angesichts des aktuellen gesellschaftlichen Wandels mit der Frage, wie sich christliche Einrichtungen in einem multireligiösen Umfeld positionieren können, und worin sich ihre Christlichkeit zeigt. Er verwendet hierbei drei Modelle zur Beschreibung des Verhältnisses von Diakonie und Gesellschaft. Diese Modelle wurden erstmals in der Expertise „Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel“ beschrieben, an der Bedford-Strohm ebenfalls mitgewirkt hat (Becker 2011). Dies sind die Modelle von Diakonie als „Kontrastgesellschaft“, Diakonie als „Gesellschaftsdienst“, sowie Diakonie als „öffentliche Diakonie“ (Bedford-Strohm 2015: 331f., Becker 2011: 16–18):

#### *2.3.5.1. Diakonie als „Kontrastgesellschaft“*

Im Modell der Diakonie als „Kontrastgesellschaft“ wird Kirche (und somit auch Diakonie) als Gegenmodell zur säkularen Gesellschaft verstanden. Ziel ist es, durch eine eigene exemplarische Existenz gemäß Mt 5,13–16 als „Salz und Licht“ vorbildhaft in die Welt zu wirken. Dabei ist die Diakonie demzufolge „Ausdrucksform eines entschiedenen und eindeutigen Christentums“ (Bedford-Strohm 2015: 332). Die Stärke dieses Modells liegt dabei in seinem „normativen Anspruch, sich immer wieder kritisch zu befragen, inwieweit das eigene Handeln als Ausdruck des Glaubens verantwortbar ist und dem biblischen Zeugnis gerecht wird“ (Becker 2011: 17); dass es also die Radikalität des christlichen Zeugnisses ernst nimmt und sich nicht einfach anpasst. Darin liegt jedoch laut Bedford-Strohm auch die größte Schwäche dieses Modells: „Wo die Angst vor der Anpassung zum leitenden Prinzip wird, entsteht zumindest die Gefahr, dass nicht mehr die Menschen im Zentrum stehen, denen geholfen werden soll, sondern eine zur Selbstzentriertheit neigende Orientierung an der eigenen Glaubensentschiedenheit“ (Bedford-Strohm 2015: 332).

#### 2.3.5.2. Diakonie als „Gesellschaftsdienst“

Demgegenüber gilt beim zweiten Modell der Grundsatz des radikalen Vorrangs des helfenden Handelns der Kirche vor der Verkündigung. Eigene kirchliche Interessen und eine „sichtbare Kirchlichkeit der Diakonie“ (Bedford-Strohm 2015: 332) haben dagegen zurückzustehen. Die religiöse Motivation für dieses helfende Handeln soll dabei gar nicht sichtbar werden. Kirche soll sich hingegen „in einer säkularen Gesellschaft, die christlich-religiöse Sprache immer weniger versteht [...] angemessen vor allem als ‚praktisches Christentum‘, also als gelebter Dienst am Nächsten präsentieren“ (ebd.). Ein solches Christentum, dass sich in praktischer Nächstenliebe zeigt, hat nach diesem Modell heute mehr Überzeugungskraft als ein Zeugnis von Jesus Christus, das vielfach nur als „bloßes Reden“ (Becker 2011: 17) empfunden wird (ebd.). In seiner Bewertung des Modells gesteht Bedford-Strohm zu, dass es in seiner Betonung des helfenden Handelns wichtige biblische Impulse aufnimmt, die z. B. im Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10,25–37) gegeben werden, nämlich dass nicht Religion oder Konfession, sondern die Beseitigung der Not im Vordergrund helfenden Handelns stehen sollen. Trotzdem bezeichnet er das Modell aus zwei Gründen als „nicht überzeugend“ (Bedford-Strohm 2015: 332): Zum einen ist für ihn die Grundannahme, dass sich Menschen immer weniger auf „die „religiöse Dimension des Menschseins“ ansprechen, so nicht richtig. Zum anderen übergeht die „einseitige Orientierung am Samaritergleichnis“ (ebd.) das eigentliche Zentrum des Evangeliums, nämlich die Botschaft von der rettenden Gnade Gottes völlig. „Dass Jesus der Erzähler des Samariter-Gleichnisses ist, ist daher gerade keine Nebensache, sondern zum Verständnis unabdingbar“ (ebd.), weil eben der geistliche Bezug eine Voraussetzung für die Ganzheitlichkeit diakonischen Handelns ist (Becker 2011: 18). Es geht bei gelebter Nächstenliebe letztendlich auch immer um die Motivation: „Lasst uns lieben, denn er hat uns zuerst geliebt“ (1Joh 4,19; Luther-Übersetzung). Die Expertise formuliert daher als Zuspitzung: „Während das Verständnis der Diakonie als Kontrastgesellschaft der Gefahr eines verkündigungszentrierten Reduktionismus unterliegt, droht einem Verständnis der Diakonie als Gesellschaftsdienst der Vorwurf eines theologisch beliebigen, handlungszentrierten Altruismus“ (Becker 2011: 18).

#### 2.3.5.3. „Öffentliche Diakonie“ in der pluralistischen Gesellschaft

Bedford-Strohm gibt jedoch einem dritten Modell den Vorzug: der „öffentlichen Diakonie“. Darin wird anerkannt, dass Kirche und Diakonie in einer pluralistischen Gesellschaft agieren. In dieser Gesellschaft sind religiöse Überzeugungen nicht selbstverständlich. Wo sie vorhanden sind, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sie auf christlicher Tradition beruhen. Während nun beim vorigen Modell daraus

die Konsequenz gezogen wird, das christliche Zeugnis für die Nächstenliebe zu verschweigen, tut öffentliche Diakonie das Gegenteil, denn „Diakonie entfaltet ihre Kraft gerade in der Einheit von religiöser Authentizität und praktischer Nächstenliebe“ (Bedford-Strohm 2015: 333). Gerade die Ganzheitlichkeit eines auf christliche Spiritualität gegründeten Dienstes der Nächstenliebe kann ein „umso zentralerer Faktor für die Ausstrahlungskraft von Kirche und Diakonie“ (ebd.) werden. Deshalb fordert Bedford-Strohm eine zweisprachige öffentliche Darstellung von Diakonie: sie muss zum einen ihre auf biblische und theologische Wurzeln begründete Herkunft zeigen, aber gleichzeitig verdeutlichen, „warum die daraus sich ergebenden Orientierungen für alle Menschen guten Willens so plausibel sind, dass es sich lohnt, sich in ihren Dienst zu stellen“ (ebd.). Aus dieser Haltung heraus ist eine Zusammenarbeit sowohl mit staatlichen Stellen, aber auch mit „zivilgesellschaftlichen Kräften anderer weltanschaulicher Hintergründe“ (ebd.) problemlos möglich, ohne die eigene Identität dabei aufzugeben oder zu gefährden; sie soll sogar bewusst angestrebt werden (Bedford-Strohm 2015: 333, Becker 2011: 18). Bedford-Strohm schlägt hier vor, als Leitbegriff der Diakonie die Menschenwürde zu verwenden, da dieser Begriff einerseits aus biblischer Tradition gut begründ- und abbildbar ist, aber auch für Menschen mit anderen weltanschaulichen Hintergründen Plausibilität besitzt. Auf dem Hintergrund eines solchen übergreifenden Konsens könnte nach Bedford-Strohm „eine Vernetzung mit der Zivilgesellschaft entwickelt werden, die das ureigene diakonische Anliegen stärkt“ (Bedford-Strohm 2015: 333). „Das Modell der ‚öffentlichen Diakonie‘ verbindet also das klare Zeugnis auf der Basis der eigenen Tradition mit der Ausrichtung auf die plurale Gesellschaft als ganze und nimmt damit eine Diakonie in den Blick, die gerade darin zum Salz der Erde werden kann, dass sie die primäre Ausrichtung an der eigenen Identitätssuche hinter sich lässt“ (Becker 2011: 18). In der Öffnung der Diakonie auf diese Richtung hin sieht Bedford-Strohm den Weg für eine Diakonie der Zukunft, die auch bereit für den Dialog mit anderen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen ist.

#### **2.4. Die organisierte Diakonie als Teil der verfassten Kirche**

Die bisherige Darstellung des Diakoniebegriffs zeigt, dass Diakonie sehr weit gefasst werden kann. Für die weitere Betrachtung des Themas ist jedoch besonders die Betrachtung der organisierten Diakonie in Deutschland von Bedeutung. In wieweit ist sie Teil der Kirche? Oder konstituiert sich gar Kirche in der Diakonie? Daher sollen in den folgenden Abschnitten die historischen und juristischen Perspektiven der Zugehörigkeit der (organisierten) Diakonie zur (verfassten) Kirche näher untersucht werden.

#### 2.4.1. *Organisierte Diakonie als Teil der Kirche aus historischer Sicht*

Historisch gesehen stammt die organisierte Diakonie in Deutschland aus der kirchlichen Armenfürsorge. Diese verlor jedoch im 18. Jh. an Bedeutung. Ebenso ging angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen durch die beginnende Industrialisierung und den Pauperismus ihre Wirksamkeit stark zurück (Kaiser 1999: 792). Neue Impulse erhielt die organisierte Diakonie im Vormärz zu Beginn des 19. Jh. durch private Vereinsgründungen. Für diese Gründungen war oft eine Distanz zu den Landeskirchen, sowie ein konfessionsübergreifendes Verständnis typisch (Kaiser 2006: 229). Johann Hinrich Wichern warb 1848 auf dem Wittenberger Kirchentag für einen Zusammenschluss der verschiedenen Einzelwerke, was schließlich zur Gründung des „Central-Ausschusses für Innere Mission“ im Jahr 1849 führte (Kaiser 1999: 792). Auf der Monbijou-Konferenz 1856 scheiterten jedoch Bestrebungen, die Diakonie (u. a. durch die Einführung des Diakonats) weiter in die Kirche einzugliedern (Kaiser 2006: 229–233). Winter weist mit Recht auch auf die Schwierigkeit der starken Verflechtung von Kirche und Staatsorganisation im 17. und 18. Jh. hin, was dazu führte, „dass die Struktur der Inneren Mission zwar ideell von kirchlichen Amtsträgern getragen worden ist, ihre materielle Existenzgrundlage aber von wirtschaftlich potenten Laien geschaffen werden musste“ (Winter 2005: 291). Dies führte zu einem direkten Zusammenhang zwischen privatrechtlicher Organisation und Finanzierung der Inneren Mission (Winter 2005: 290f.). Um letztendlich unabhängig agieren zu können, musste die Diakonie also von der Staatskirche abrücken.

Erst der Kirchenkampf nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten hatte eine Annäherung der Inneren Mission an die Kirche zur Folge. 1939 versuchte die NS-Regierung, im Rahmen der Gleichschaltung die gesamte freie Wohlfahrtspflege einem NS-Staatskommissar zu übertragen. Zur Abwehr dieses Vorhabens wurde die Innere Mission von kirchlicher Seite im Rückgriff auf Wichern, der in seiner „Denkschrift“ die „helfende Liebe“ (Wichern 1979: 183) als „schönste Lebensäußerung einer im Herz gesammelten Gemeinde“ (ebd.) bezeichnete, offiziell als Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche legitimiert. Alle in der Inneren Mission verbundenen Werke und Einrichtungen wurden zudem als Bestandteil der deutschen evangelischen Kirche anerkannt (Kaiser 1989: 452).

Mit dem Zusammenschluss von „Innerer Mission“ und dem 1945 gegründeten „Hilfswerk der EKD“ im Jahr 1956, sowie der Gründung des Diakonischen Werks der EKD im Jahr 1975 nahm die Verbindung von organisierter Diakonie und evangelischer Kirche ihre heute noch gültige Gestalt an (Kaiser 1999: 793f.). So wird z. B. in der Präam-

bel der aktuellen Satzung des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V. die Beauftragung der Diakonie durch die Kirche explizit deutlich: „In Jesus Christus hat Gott seine Liebe zur Welt erwiesen. Die Kirche hat den Auftrag, diese Liebe allen Menschen durch Wort und Tat zu bezeugen. Im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung nimmt sie diesen Auftrag wahr und bekräftigt die Zusammengehörigkeit des Entwicklungsdienstes mit der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerungen der Kirche“ (Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. 14.06.2012: 1).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die ursprünglich als unabhängige Bewegung in der Zivilgesellschaft begonnene Diakonie im Laufe der Zeit gerade durch ihr Bemühen um Unabhängigkeit – im 19. Jh. von einer wenig diakonisch orientierten Staatskirche, in der Zeit des Nationalsozialismus von einer drohenden Gleichschaltung durch einen diktatorischen Staat – sehr viel näher an die Kirche herangerückt ist. Auch in der Bundesrepublik Deutschland ist es die Nähe zur verfassten Kirche, die der organisierten Diakonie ihre Unabhängigkeit vom Staat bewahrt. Ihre Stellung im sozialen Rechtsstaat wird ja gerade durch ihre Nähe zur Kirche definiert (Schildmann 2007: 127f.). Eben diese Nähe ist es jedoch, die laut Winter der organisierten Diakonie in der heutigen pluralistischen Gesellschaft zunehmend Schwierigkeiten bereitet. Zwar konnte sie sich so der Gefahr eines Sozialdirigismus durch den Staat entziehen, jedoch nur um den Preis der Übernahme eines kirchlichen Rechtssystems, das sich, so Winter, „unter den Bedingungen einer veränderten sozialpolitischen Landschaft zunehmend als problematisch erweist“ (Winter 2005: 296). Laut Winter kann die Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in der Auseinandersetzung mit dem Staat zwar angemessen sein. Aber sie ist für ihn keine Lösung bei Problemen, die der organisierten Diakonie durch Gesetzmäßigkeiten und Zwänge eines Markts für soziale Dienstleistungen entstehen; sie wird im Gegenteil vereinzelt auch als Hindernis für ihre Konkurrenzfähigkeit auf diesem Markt gesehen (Winter 2005: 295f.). Trotzdem ist Winter zuzustimmen, wenn er feststellt: „Die Diakonie ist in ihren speziellen Organisationsformen auch weiterhin auf eine institutionelle Rückbindung an die Kirche angewiesen. Sie würde andernfalls nicht nur die verfassungsrechtliche Absicherung ihre [!] Unabhängigkeit gegenüber dem Staat gefährden, sondern vor allem ihre Verbindung zur christlichen Gemeinde als dem Ursprung ihrer Identität und damit der Grundlage ihrer Legitimation als kirchliche Wohlfahrtspflege verlieren“ (Winter 2005: 298).

#### *2.4.2. Organisierte Diakonie als Teil der Kirche aus juristischer Sicht*

Arbeitsrechtlich gesehen zeigt sich eine enge Verbindung zwischen verfasster Kirche und organisierter Diakonie. Dies ist v. a. im Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gem. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV begründet, das in Kap. 4.2 näher ausgeführt wird. Damit unterliegen alle Einrichtungen, die nach kirchlichem Selbstverständnis eine We- sens- und Lebensäußerung der Kirche sind, und somit eine kirchliche Grundfunktion wahrnehmen, der kirchlichen Rechtssetzung in eigenen Angelegenheiten, und damit auch dem kirchlichen Arbeitsrecht (Richardi 2015: § 3 Rn 1f., Hammer 2002: 148, so- wie Campenhausen und de Wall 2006: 173–177). 1997 konkretisierte das Bundesar- beitsgericht in einem Grundsatzurteil die (Mindest-)Anforderungen an die Bindungen zwischen verfasster Kirche und freien kirchlichen Einrichtungen: „Für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche ist nicht ausreichend, dass die Ein- richtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Hinzukommen muss ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Der ordnende Einfluss der Kirche bedarf kei- ner satzungsmäßigen Absicherung. Sie muss jedoch in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können (BAG Beschluss vom 14. April 1988 - 6 ABR 36/86 - BAGE 58, 92, 102 = AP Nr. 36 zu § 118 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe; Beschluss vom 24. Juli 1991 - 7 ABR 34/90 - BAGE 68, 170, 176 = AP Nr. 48 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 3 b der Gründe)“ (Bundesarbeitsgericht 30.04.1997: Rn 12). Damit kann das kirchliche Arbeits- recht auch für eine Einrichtung gelten, die mit der Kirche nicht unmittelbar organisato- risch verbunden ist. So gilt etwa die Arbeitgebereigenschaft der Kirchen gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG auch für rechtlich selbständige karitative und erzieherische Einrichtun- gen, nicht nur für die verfassten Kirchen. Dabei spielt die Rechtsform dieser Einrich- tungen bzw. Organisationen keine Rolle (Hammer 2002: 148, Campenhausen und de Wall 2006: 175); es genügt, dass die Einrichtung bzw. Organisation eine kirchliche Grundfunktion wahrnimmt und durch die Kirche anerkannt ist (Richardi 2015: § 3 Rn 1- 10, Hammer 2002: 149). Die Regelungs- und Verwaltungsbefugnis, d. h. die letztendli- che Entscheidung über die Kirchenzugehörigkeit, hat jedoch die Kirche, nicht die Ein- richtung oder Organisation. Sie entscheidet letztendlich selbst, ob sie die Organisation an ihrem Selbstbestimmungsrecht teilhaben lässt (Campenhausen und de Wall 2006: 175f.).

Im Falle der Diakonie sind die Kriterien für eine Zuordnung zur evangelischen Kirche u. a. dadurch gegeben, dass karitative Tätigkeit zum Sendungsauftrag dieser Kirche gehört (Richardi 2015: § 3 Rn 14f.). Zudem besteht ein prägender Einfluss durch die evangelische Kirche (Richardi 2015: § 3 Rn 13), sowie eine Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche (Richardi 2015: § 3 Rn 19-27). Am Beispiel der Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. sind diese Kriterien deutlich zu identifizieren (Diakonie Württemberg 12.11.2014): Der karitative Zweck ist in § 1 der Satzung geregelt. Der prägende Einfluss der evangelischen Kirche zeigt sich ebenfalls in § 1, z. B. in Name, Zweck und Aufgaben des Vereins. Die Verbindung mit den kirchlichen Amtsträgern besteht u. a. in der Mitgliedschaft der Kirchenbezirke (§ 3 Abs. 1f.), der Mitwirkung von drei Mitgliedern der Synode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und eines Beauftragten der Landeskirche im Verbandsrat (§ 9 Abs. 1), sowie der Vertretung des Diakonischen Werks im Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Württemberg durch den Vorstandsvorsitzenden des DWW (§ 13 Abs. 7).

An diesem Beispiel wird daher klar, dass juristisch gesehen die verfasste Diakonie unzweifelhaft als Teil der evangelischen Kirche anzusehen ist. Erwähnenswert ist jedoch, dass sich die verfasste Diakonie als klassische Verbandsorganisation zivilgesellschaftlicher Organisationsformen bedient, wie z. B. dem eingetragenen Verein, sowie Stiftungen und als Wirtschaftsform die gemeinnützige GmbH, wohingegen die evangelischen Kirchen nach § 137 WRV als Körperschaften des öffentlichen Rechts anerkannt sind. Diese Unterschiede sind zwar historisch bedingt, jedoch zeigen sie, dass trotz aller Übereinstimmung der Ziele erhebliche Unterschiede in der Organisationsform bestehen, die sich in der Praxis auf verschiedenste Weise auswirken können.

## **2.5. Gegenwärtige Herausforderungen der Diakonie**

„Will die Diakonie die normative, strategische und operative Ausrichtung ihrer Arbeit sachgerecht und verantwortlich gestalten, sollte sie die gesellschaftlichen Bedingungen ihres Handelns analysieren. Ohne die plausible Analyse der maßgeblichen Faktoren des gesellschaftlichen Wandels verliert die Diakonie eine der Grundlagen dafür, ihre Arbeit prospektiv zu entwickeln und auf die Bedarfe der Menschen auszurichten“ (Becker 2011: 26). Anders gesagt: Diakonie arbeitet in der Gesellschaft, oftmals genau in den Randbereichen, wo sich Veränderungen am schnellsten und am stärksten bemerkbar machen, und hat daher die Pflicht, auf Veränderungstendenzen in der Gesellschaft zu achten und zu reagieren. Im vorigen Abschnitt wurde deutlich, dass sich die

verfasste Diakonie im Laufe ihrer Geschichte immer wieder an gesellschaftliche Veränderungen angepasst hat. Auch in der heutigen Zeit steht sie wieder vor Veränderungsprozessen, die möglicherweise eine erneute Anpassung erforderlich machen. Die schon eingangs dieses Unterabschnitts zitierte Expertengruppe, die 2011 im Auftrag des Diakonischen Werks der EKD eine Expertise mit dem Titel „Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel“ verfasste, identifizierte darin mehrere grundlegenden gesellschaftliche Veränderungsprozesse, die die Arbeit der Diakonie herausfordern:

- Wandel in der Arbeitsgesellschaft (Becker 2011: 26–34),
- Demografischer Wandel (Becker 2011: 34–42),
- Wachsende Ungleichheit zwischen Arm und Reich (Becker 2011: 42–49),
- Veränderungen in der Familienstruktur (Becker 2011: 49–56),
- Zunehmende Dynamik der Interkulturalität (Becker 2011: 57–60),
- Veränderungen in der Zivilgesellschaft (Becker 2011: 60–65).

Hinzu kommen sozialpolitische Veränderungen, die Becker u. a. mit den Stichworten der „Vermarktlichung des Sozialstaats und Ökonomisierung des Sozialen“ (Becker 2011: 78–88), sowie der „Europäisierung des Sozialstaates und der Diakonie“ (Becker 2011: 101–108) beschreibt.

Leider kann hier aus Platzgründen nicht näher auf die Einzelheiten dieser Veränderungen und ihre Konsequenzen für die Diakonie eingegangen werden, wobei die Expertise keine konkreten Lösungen anbietet. Aber sie zeigt am Ende drei Richtungen für weitergehende Überlegungen auf. Neben der Forderung „nach einer Art von transparenter theologischer ‚Richtlinienkompetenz‘“ (Becker 2011: 121) und der Forderung nach einer öffentlichen Schärfung des sozialpolitischen Profils der Diakonie, die als „Option für die Armen“ (Becker 2011: 122) bezeichnet wird (ebd.), wird als dritte Richtung ausgerechnet die Frage aufgeworfen, „wie die Diakonie sich als Lebens- und Wesenäußerung [!] der Kirche begreift. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der beschriebenen ekklesiologischen Dimension (diakonisches Handeln als ‚geglaubte Kirche‘) und der kirchenrechtlichen Verankerung der Diakonie als die Vielgliedrigkeit des der ‚sichtbaren Kirche‘ zugeordneten Tatzeugnisses, in welcher Rechtsform auch immer dieses eingebunden ist. Letztere ist nicht im Grundsatz, aber eben doch in vielen Details einem Klärungsprozess zuzuführen“ (Becker 2011: 121). Dass gerade diese Frage durch die Expertenkommission ausgewählt wurde, zeigt ihre Relevanz – und dass es vier Jahre später noch keine weitergehenden Lösungsansätze dafür gibt, zeigt ihre anhaltende Aktualität und Dringlichkeit.



## 2.6. Zwischenfazit: Diakonie als Teil der Kirche?

Organisatorisch und historisch gesehen ist die verfasste Diakonie in Deutschland unzweifelhaft Teil der Kirche. Auch theologisch lässt sich die Kirchlichkeit der Diakonie ohne weiteres begründen, zumindest wenn man einen entsprechenden Kirchenbegriff hinzuzieht, wie etwa die von Reuter angeführte Rechtsgemeinschaft, oder einige andere Diakoniebegriffe, die die Kirchlichkeit der Diakonie grundsätzlich betonen. Beispielfür hierfür steht ein Satz aus der Definition des Diakoniebegriffs in der 3. Auflage des RGG: "Die gegenwärtige Diakonie erweist mit Nachdruck ihre *Kirchlichkeit* in ihrer biblischen Gründung, gottesdienstlichen Bindung und in ihrer eschatologischen Ausrichtung." (Wagner 1957: 166, Hervorhebung im Original). Jedoch zeigen bereits die wenigen Definitionen von Diakonie und Kirche, die in dieser Arbeit untersucht wurden, dass einerseits der Diakoniebegriff noch pluraler ist als der Kirchenbegriff. Und wichtiger: Kirche und Diakonie sind nicht deckungsgleich. Nach einigen Modellen von Diakonie geht Diakonie weit über viele Definitionen von Kirche hinaus, in jedem Fall aber über die Definitionen einer verfassten Kirche, da sie zeigen, dass Diakonie ohne weiteres auch außerhalb dieser verfassten Kirche denkbar ist, ja gemäß Haslinger sogar außerhalb des Christentums. Ähnlich dem Welle-Teilchen-Dualismus des Lichts zeigen sich je nach Betrachtungsweise in den verschiedenen Modellen andere Eigenschaften von Diakonie.

Wie ist es dann aber generell um das Verhältnis von Diakonie und Kirche bestellt? Schildmann zeigt anhand der organisierten Diakonie auf, dass es im Verhältnis von Kirche zur Diakonie vier mögliche Positionen gibt: Im ersten Fall sind Kirche und Diakonie eng verbunden, je näher desto besser. Im Idealfall sind sie identisch. Diakonie ist dabei eine der Grunddimensionen von Kirche (siehe Kap. 2.1.5). Daraus folgt für Schildmann jedoch, dass sie alleine nicht als Kirche denkbar ist, da in ihr die anderen Dimensionen der Verkündigung, des Zeugnis und der Gemeinschaft der Gläubigen nicht oder nicht vollständig vorhanden sind. Für Schildmann ist dieses Modell jedoch idealisiert, besonders angesichts der realen organisatorischen Trennung von Diakonie und Kirche (Schildmann 2007: 128f.).

Schildmanns zweite Position betont im Gegensatz dazu eine Trennung zwischen Kirche und Diakonie (Schildmann 2007: 129f.): Sie wird, so Schildmann, meist aus Reihen der verfassten Kirche vertreten und vertritt den Anspruch, dass nur sie Kirche ist, weil nur in ihr die in CA 7 angeführten Merkmale von Kirche vorkommen. Diakonie erscheint „als eigentlich nicht mehr kirchliches, sondern nur noch diffus christlich-ethisch motiviertes säkulares soziales Dienstleistungsunternehmen“ (Schildmann 2007: 129).

Entsprechend weist Schildmann auch darauf hin, dass auch kirchlich weniger gebundene Mitarbeitende in der Diakonie diesen Standpunkt vertreten. Dabei soll Fachlichkeit Vorrang vor als sachfremd geltenden kirchlichen Ansprüchen haben. Hier zeigt Schildmann jedoch auf, dass dies weder dem Bild von Kirche, noch dem Bild von Diakonie entspricht: „Diakonie [...] ist nicht ohne Kirche als Ort der Gegenwart Gottes in Jesus Christus und Kirche nicht ohne Diakonie als gelebte, praktische Entsprechung zum Liebesgebot denkbar“ (Schildmann 2007: 130). Ähnlich spricht sich auch Kaiser gegen diese Trennung aus, wenn er feststellt: „Der Auftrag des Evangeliums, sich dem bedürftigen Nächsten zuzuwenden, gilt uneingeschränkt für beide [Kirche und Diakonie]; insofern gehören Diakonie und Kirche untrennbar zusammen“ (Kaiser 2006: 240).

In der dritten von Schildmann vorgestellten Position sind Kirche und Diakonie ebenfalls unterschiedlich (Schildmann 2007: 130f.): Hier bezeichnet sich Diakonie selbst als Kirche, die nicht mehr an die verfasste Kirche gebunden, sondern in der Gesellschaft verankert ist, ganz im Sinne eines Christentums der Tat, anknüpfend an Bonhoeffers Prinzip der „Kirche für andere“ (s. o.). Demnach braucht Diakonie Kirche eigentlich nicht mehr, sondern sie ist sich selbst genug; sie ist „Kirche im Vollsinn des Wortes“ (Schildmann 2007: 130). Nur wer ist dann die „richtige“, „eigentliche“ Kirche? Für Schildmann übernimmt sich Diakonie hier, wenn sie sich als Kirche im Vollsinn bezeichnet, da ihr Schwerpunkt eben in der tätigen Nächstenliebe liegt. Entsprechend der ersten Position kann Diakonie die anderen Grunddimensionen kirchlichen Handelns (Leiturgia, Koininía, Martyria) nicht vollständig abdecken.

Letztendlich plädiert Schildmann deshalb für eine vierte Sichtweise: „Diakonie und Kirche sind je für sich Kirche, aber mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Akzenten“ (Schildmann 2007: 131). Diesen Standpunkt teilt auch Jäger. Er wendet sich bewusst gegen das Konzept Wicherns von der Diakonie als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche, indem er fordert, dass sich diakonische Unternehmen als "ein Stück eigenständig gewachsene Kirche Jesus Christi" (Jäger 1997: 344) positionieren sollen, um für künftige gesellschaftliche Herausforderungen von innen heraus eine stabile Corporate Identity aufbauen und sich somit neu orientieren zu können (ebd.). Jäger sieht im Nebeneinander von Diakonie und Kirche ein Nebeneinander einer „Kirche der Tat“ (Jäger 1997: 347) und einer „Kirche des Wortes“ (ebd.) als „zwei eigenständige Gestalten der Kirche Jesu Christi“ (ebd.). Damit aber, so Jäger, sind nun auch die klassischen Kriterien von Kirchlichkeit, wie etwa in CA 7 beschrieben, ergänzungsbedürftig. Für ihn gehört die „Gestaltwerdung der Liebe“ (Jäger 1997: 348) unbedingt zu diesen Kriterien dazu, und er begründet dies durch die in 1Joh 4,16 beschriebene Gestaltwerdung Got-

tes in der Liebe. Damit versteht er Diakonie nicht vom menschlichen Handeln her, „sondern von der Gegenwart Gottes in der Gestaltwerdung von Liebe“ (ebd.). Dies hat für Jäger grundlegende Konsequenzen: „Die Agape zwischen betreuenden und betreuten Menschen kann dann alltäglich zum Ort werden, an welchem sich Gott ereignet. Betreuung ist dann nicht mehr nur ein Handeln von Menschen an anderen, der Zuwendung bedürftigen Menschen, in dem Fachlichkeit eine zurecht [!] große Rolle spielt. An erster Stelle steht vielmehr der Gedanke personaler und damit unverfügbarer Begegnung zwischen Menschen, die jederzeit gelingen und mißlingen [!] kann“ (ebd.). Die Einführung dieses Kriteriums muss für Jäger dann auch Konsequenzen für die Personalarbeit haben: „In deren Zentrum steht dann nicht mehr so sehr [...] die rechte, gläubige Motivation der MitarbeiterInnen, sondern das klare Motiv des Unternehmens, das sich als Ort versteht, an welchem Liebe zum Heil und zur Heilung von Menschen, auch der Betreuenden, gelingen kann. Das myriadenhafte Mißlingen [!] von Leben vor Augen, ist Diakonie der Ort, wo an das Gelingen selbst von mißlungenem [!] Leben geglaubt und wo dieser Glaube an das gefährdete Leben auch praktisch und professionell manifestiert wird. Um nichts anderes geht es auch in der Verkündigung des Evangeliums und in der ‚rechten Verwaltung‘ der Sakramente. In allen drei Kriterien eigentlicher Kirche, die sich ergänzen und nicht ausschließen, geht es um das Eine: die heilvolle Gegenwart Gottes im Ereignis der Gestaltwerdung von Liebe. Das Liebesgebot im Sinne Jesu ist damit keine Aufforderung zur christlichen Werkerei, sondern die Einladung dazu, sich angesichts der Massivität von Leid und Leiden in den Sog der Liebe ziehen zu lassen. Wo immer dies gelingt, da ist die wirkliche Kirche Jesu Christi Gestalt geworden“ (Jäger 1997: 348f.). Bei all dem geht es Jäger gemäß des Bildes vom Leib Christi (1Kor 12,12-31) nicht um einen Primat der Diakonie (Jäger 1997: 349), vielmehr um eine „Bejahung einer vielfältigen Gestaltwerdung der einen Kirche Jesu Christi“ (ebd.). Diese Position Jägers ist in ihrem ursprünglichen Zielgedanke eigentlich ein Aufruf zur Emanzipation der Diakonie gegenüber der Kirche, der meiner Meinung nach (mit Einschränkungen) durchaus seine Berechtigung hat. Diakonie ist oft der erste Teil der Kirche, mit dem Kirchenferne in Berührung kommen, und gerade bei dieser Personengruppe ist die Erwartung an die Kirche, sich für Alte und Menschen mit Behinderung, sowie für Menschen in sozialen Notlagen einzusetzen, sehr stark ausgeprägt (Pollack 2009: 138). Aus der Kirchenmitgliedschaftsumfrage 2002 ist jedoch auch bekannt, dass 82% bzw. 77% der befragten evangelischen Christen der Meinung sind, Kirche sollte sich in diesen beiden Bereichen engagieren. Diese Werte sind somit ebenso hoch bzw. sogar höher als die Ansprüche an die Kirche, Kasualien durchzuführen (78%), ansprechende Gottesdienste zu feiern (74%) oder die christliche Botschaft zu verkündigen (72%) – zeitnah und modern (Pollack 2009: 136–138). Dies zeigt, dass

in der Öffentlichkeit Diakonie als wichtiger Teil von Kirche wahrgenommen wird, und Diakonie sollte dies im Gespräch mit der Kirche ruhig herausstellen dürfen. Im Hinblick auf die Fragestellung der Kirchenzugehörigkeit von Diakonie hat Jäger meiner Meinung nach Recht, wenn er von zwei eigenständigen Gestalten der Kirche Jesu Christi redet, denn es zeigt sich, dass Diakonie mehr ist als nur die verfasste Diakonie, dass Diakonie auch außerhalb der verfassten Kirche, sogar außerhalb des Christentums denkbar ist. Insofern wäre hier auch das Bild von Diakonie als Hybrid denkbar, der die Stärken der Diakonie innerhalb und außerhalb der verfassten Kirche vereinen und als Antrieb für eine interkulturelle und interreligiöse Öffnung nützen könnte. Dies hätte meiner Meinung nach in einer Art Rückkopplung auch Auswirkung auf den Kirchenbegriff, und würde so zu dessen Ausweitung und Öffnung hin zur Gesellschaft führen. Das stärkste Argument hierfür ist für mich die „Gegenwart Gottes in der Gestaltwerdung von Liebe“ (Jäger 1997: 348), denn: „Ubi caritas et amo, ubi caritas, Deus ibi est“ – „Wo die Liebe wohnt und Güte, wo die Liebe wohnt, da ist unser Gott“ (EG 571.1). Und wo er ist, ist der Ort, an dem Kirche geschieht.

### **3. Werte in diakonischen Unternehmen**

Wenn Diakonie als „Lebens- und Wesensäußerung“ der Kirche gelten soll, muss sie auch die Botschaft des Evangeliums in Wort und Tat verkündigen. Dazu gehört auch, als Organisation christliche Werte als Teil einer diakonischen Unternehmenskultur zu vertreten. Dies geschieht jedoch auf einem zunehmend umkämpften Sozialmarkt. Nicht umsonst trägt eine Studie über die Diakonie aus dem Jahr 2007 den durchaus mehrdeutigen Titel „Christi Wesen am Markt“ (Kohl 2007). Die diakonischen Unternehmen und Organisationen stehen vor der Herausforderung, nach marktwirtschaftlichen Logiken zu handeln und doch ihr eigentliches Proprium, das, was Diakonie ausmacht, zu bewahren. Aber es gibt durchaus Ansätze, wie eine solche Werteorientierung in Unternehmen und Organisationen geschehen kann. Daher soll in diesem Kapitel (nach einem kurzen Blick auf die Definitionen der Begriffe der Corporate Identity und der Unternehmenskultur) skizziert werden, wie diese Werte in diakonischen Organisationen und Unternehmen vermittelt werden können und welche Rolle den Mitarbeitenden dabei zukommt.

### **3.1. Ethische Werte als Teil der Corporate Identity**

Mit dem Begriff „Corporate Identity“ wird zum einen ein strategisches Kommunikationskonzept bezeichnet, das vor allem dazu verwendet wird, die Identität oder das Selbstverständnis eines Unternehmens im eigenen Unternehmen und in der Unternehmensumwelt zu positionieren. Bei der Erstellung einer Corporate Identity müssen somit zunächst zentrale strategische Elemente, wie z. B. strategische Grundausrichtung des Unternehmens, die Unternehmensbeziehungen zu Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten, sowie verhaltenssteuernde Normen und Werte geklärt werden. Nach innen soll das Corporate-Identity-Konzept dabei „über die Entwicklung eines deutlichen ‚Wir-Bewusstseins‘ [...] eine Unternehmenskultur als Netzwerk von gelebten Verhaltensmustern und Normen etablieren und sicherstellen, dass die Vielzahl der Entscheidungsbeteiligten auf der Basis eines einheitlichen Unternehmensbildes bzw. Firmenimages und Unternehmensleitbildes entscheidet und handelt“ (Esch 2015). Dadurch soll eine „wesentlich höhere Kompatibilität und Synergie der Unternehmensaktivitäten ermöglicht sowie über die Identifikation mit dem Unternehmen und deren Politik erhebliches Motivationspotenzial freigesetzt werden“ (ebd.). Nach außen hin ist es das Ziel des Corporate-Identity-Konzepts, dass die durch das Unternehmen und das Verhalten seiner Mitarbeitenden ausgesandten verbalen oder nonverbalen Signale mit diesem erarbeiteten Konzept übereinstimmen, und so bei den verschiedenen Adressatinnen und Adressaten des Unternehmens (z. B. Öffentlichkeit, Geschäftspartnerinnen und –partner, Kapitalgebende, potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber) ein entsprechendes Firmenimage aufgebaut wird.

Weiter bezeichnet Corporate Identity auch ein Konzept zur strategischen Unternehmensführung. Hier ist Corporate Identity nicht nur ein Kommunikationskonzept, sondern zentraler Bestandteil der strategischen Unternehmensführung und Unternehmensplanung. Sie ist damit eine wesentliche Voraussetzung, um strategische Konzepte in die operative Tätigkeit eines Unternehmens zu übertragen. Dadurch soll ein möglichst hoher Strategie-Fit, d. h. eine möglichst geschlossene und konsistente Umsetzung der Unternehmensstrategie erreicht werden (Esch 2015).

Ethische Werte können daher aus zwei Gründen Teil der Corporate Identity werden: als Teil der Identität nach außen oder als Teil der Identität nach innen. Die Aufgabe, eine Unternehmenskultur aufzubauen, ist zunächst nach innen gerichtet, hat aber dann nach ihrem Aufbau großen Einfluss nach außen. Dies wird bei näherer Betrachtung des Begriffes der Unternehmenskultur deutlich.

### 3.2. Unternehmenskultur

Der Begriff der „Kultur“ bezeichnet laut Bleicher „allgemein ein System von Wertvorstellungen, Verhaltensnormen und Handlungsweisen [...], das von einem Kollektiv von Menschen erlernt und akzeptiert worden ist und bewirkt, dass sich diese soziale Gruppe deutlich von anderen Gruppen unterscheidet“ (Bleicher 2000: 3166). Dementsprechend wird in der Betriebswirtschaftslehre unter dem Begriff der Unternehmenskultur die „Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten der Organisationsmitglieder prägen“ (Lies 2015) verstanden. Die Unternehmenskultur bildet den handlungsprägenden Rahmen für die Unternehmenskommunikation, um eine gute Reputation für das Unternehmen zu erreichen. Gerade die Handlungen einer Organisation bilden eine Beobachtungsfläche für deren Mitglieder (Führungskräfte und Mitarbeitende) und Dritte (Kunden/Kundinnen, Banken, Politik) und tragen somit entscheidend zur Wahrnehmung und zum Fremdbild (Image) einer Organisation, also ihrer Corporate Identity, und damit zu ihrer Reputation bei (ebd.). Lies unterscheidet zwei Ebenen der Unternehmenskultur: einerseits die Tiefenstruktur, die durch die Werte, Normen und Einstellungen im Unternehmen geprägt wird, andererseits die Oberflächenstruktur, die auch von außen durch Dritte beobachtbar ist und durch die Tiefenstruktur handlungsleitend geprägt wird. Daher müssen Maßnahmen zur Beeinflussung von Image und Reputation eines Unternehmens auch an der Tiefenstruktur ansetzen, wobei jedoch strittig ist, inwieweit sich eine nachhaltige Veränderung der Tiefenstruktur, z. B. durch „Kommunikation, Anreize und/oder Sanktionen“ (Lies 2015) überhaupt erreichen lässt (ebd.).

Neben dem von Lies verwendeten Zwei-Ebenen-Modell der Unternehmenskultur hat sich vielfach ein von Edgar Schein eingeführtes Drei-Ebenen-Modell durchgesetzt. Aufbauend auf dieses Modell verwendet Hofmann das Bild einer Wasserlilie (Seerose), um diakonische Unternehmenskultur zu beschreiben (Hofmann 2008: 15f.): Vergleichbar mit den Seerosenblüten und -blättern, die als einzige sichtbare Pflanzenteile über die Wasseroberfläche herausragen, sind auch nur einzelne Teile der Unternehmenskultur sichtbar: die Artefakte. Darunter werden alle von Menschen geschaffenen direkt sichtbaren Elemente der Unternehmenskultur verstanden, z. B. Gebäude, Produkte, Standards und Richtlinien, Dienstkleidung, aber auch immaterielle Dinge, wie z. B. Mythen über Gründerpersönlichkeiten, nonverbales und verbales Verhalten, Rituale und Zeremonien. Artefakte sind zwar sichtbar, aber oft schwer zu interpretieren. Sie bilden die nicht sichtbaren Teile der Unternehmenskultur ab: Werte und Grundannahmen. Im Bild der Wasserlilie bilden die Stängel den mittleren Teil der Unternehmenskultur: die Werte.

Dieser Teil ist teilweise bewusst, teilweise unbewusst. Hofmann versteht darunter in der diakonischen Unternehmenskultur etwa Unternehmensgrundsätze, Leitbilder, aber auch explizite Werte wie etwa Nächstenliebe oder christliche Ethik. Die Wurzeln der Wasserlilie bilden die Grundannahmen. Dieser Teil der Unternehmenskultur ist unsichtbar, unbewusst und wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Zu den Grundannahmen der diakonischen Unternehmenskultur gehören z. B. Weltbild, Beziehungen zur Umwelt, Menschenbild und christlicher Glaube (ebd.). Meines Erachtens ist diese Modell für diakonische Unternehmenskultur sehr zutreffend und kann ohne Einschränkung durchaus auch auf die gesamte Unternehmenskultur in Kirchen übernommen werden.

Als zentrales Instrument zur Gestaltung der Unternehmenskultur gelten Leitbildprozesse. Sie können Organisationen dabei unterstützen, Kulturmerkmale der Tiefenstruktur wie etwa Selbstverständnis und Vision, die teilweise nur implizit gelebt werden, zu formulieren und auszudrücken. Durch Vertiefung oder Variation können diese Kulturmerkmale dann beeinflusst werden, um die Soll-Wahrnehmung des Unternehmens dadurch zu prägen (Lies 2015). Daher sind Leitbilder auch ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur in diakonischen und kirchlichen Unternehmen und Organisationen. Die dortige Unternehmenskultur hat aufgrund der christlichen und kirchlichen Bezüge einige Besonderheiten, die im nächsten Abschnitt behandelt werden.

### **3.3. Unternehmenskultur in diakonischen und kirchlichen Einrichtungen**

Betrachtet man nun die Unternehmenskultur und Corporate Identity in diakonischen Unternehmen, muss eines beachtet werden: "Diakonie ist kein soziales Unternehmen mit angebaute Kapelle" (Jäger 1984, zitiert in Göbel-Braun 1988: 71). Dieser Ausspruch Jägers zeigt deutlich, dass es sich bei diakonischen Inhalten in der Unternehmenskultur diakonischer und kirchlicher Einrichtungen nicht um schmückendes Beiwerk oder ein frommes Mäntelchen handelt, das zur besseren Außendarstellung für eine positive Corporate Identity einfach umgehängt werden kann. Eine durch diakonische Werte geprägte Unternehmenskultur ist essentiell für diese Unternehmungen. Diese Werte sind, wie Hofmann formuliert, „gesetzt bzw. aus dem jeweiligen Verständnis christlicher Nächstenliebe und christlicher Ethik abgeleitet“ (Hofmann 2008: 29). Diese Ableitung geschieht theologisch, weshalb die Theologie in diakonischen Unternehmungen eine wichtige Rolle spielt: „Diakonie als ein spezifisch christlich motiviertes und orientiertes Unternehmen ist in allen ihren Aspekten theologisch von höchstem Belang. Das Wesen und der Sinn diakonischer Tätigkeit bedarf zentral der theologischen Reflexion, wenn im einzelnen und ganzen die Orientierung an der Hauptsache

der Liebe immer wieder errungen und bewahrt werden soll. [...] Gewiß [!] nicht nur, aber vor allem theologische Arbeit wird benötigt, um eine Ortsbestimmung des diakonischen Unternehmens vorzunehmen. Darin geht es um die kritische Reflexion der Herkunft, um die selbstkritische Verantwortung des gegenwärtigen Sein und Tuns und vor allem um die langfristige Ausrichtung des Unternehmens in die Zukunft. Neben Gottesdienst, Andacht und Seelsorge liegt der entscheidende Ort von Theologie im diakonischen Unternehmen in der Arbeit an der unternehmungspolitischen Ortsbestimmung“ (Jäger 1986: 113). Übertragen auf das oben beschriebene Hofmannsche Modell der diakonischen Unternehmenskultur bedeutet dies: „Theologie“, d. h. diakonische Werte, darf sich laut Jäger nicht nur in den spezifisch christlichen Artefakten einer diakonischen Unternehmenskultur abbilden, wie z. B. in Gottesdiensten, Seelsorge und (christlichen) Ritualen, sondern sie muss sich gerade auch in den Werten, d. h. den Unternehmensgrundsätzen, der Personalpolitik oder einem Leitbild abbilden. Und stärker sogar: Wenn sie nicht zu den Grundannahmen des Unternehmens gehört, ist die Identität des Unternehmens als Diakonie fraglich. Jäger spricht in diesem Zusammenhang von der „theologischen Achse, um die sich ein diakonisches Unternehmen aus eigener Motivation heraus bis in die Zielsetzungen wie ein Karussell dreht“ (Jäger 2005: 277). Sie soll also die innere Mitte des Unternehmens, sozusagen dessen Wesenskern, bilden. Nicht umsonst bezeichnet Hofmann Werte „in ihrer christlichen Formulierung als Kern des diakonischen Profils und [...] zentrales Prüfkriterium für diakonisches Handeln“ (Hofmann 2008: 28).

Doch wie sehen diese Werte aus? Laut Hofmann gibt es zwar bestimmte diakonische Grundwerte, u. a. die christliche Nächstenliebe, die z. B. in der biblischen Erzählung vom barmherzigen Samariter in Lk 10,25–37 begründet wird (Hofmann 2008: 21–24), und die Orientierung am christlichen Menschenbild, wie sie etwa im „Leitbild Diakonie“ ausgeführt wird (Hofmann 2008: 24–26, Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband 1997). Dessen ungeachtet ist es für alle diakonischen Organisationen und Unternehmen immer wieder erforderlich, diese Werte und ihre Bedeutung für sich zu formulieren, zu diskutieren und zu priorisieren. Diese Werte stehen allerdings nicht unbedingt im Einklang mit den persönlichen Werteorientierungen der Mitarbeitenden (Hofmann 2008: 29f.). Hofmann weist darauf hin, dass hier nicht mehr stillschweigend von einer gemeinsamen christlichen Wertebasis ausgegangen werden kann. Bemerkenswert ist, dass sie hier als Beispiel die ACK-Klausel verwendet, die für sie nicht mehr als Einstellungskriterium fungieren kann, da es oftmals nicht genügend Fachkräfte mit Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche gibt (Hofmann 2008: 30). Daraus folgert Hofmann nun: „Diakonische Unternehmenskultur kann daher nicht mehr einfach bereits



vorhandene Werte gemeinschaftlich gestalten, sondern in der Gestaltung einer diakonischen Unternehmenskultur müssen diese Werte mit den Wertvorstellungen der Mitarbeitenden ins Gespräch gebracht und inkulturiert werden. Im religiösen Bereich kann und darf dies nicht durch Druck oder gar Zwang geschehen. Christlicher Glaube und ein Handeln im Sinne dieses Glaubens lassen sich nicht befehlen, dazu lässt sich nur einladen. Letztendlich weht der Geist, wo er will und wann er will, und nicht, wenn Einrichtungsleiter es gerne hätten“ (ebd.). Dadurch wird jedoch auch eine gelingende Gestaltung diakonischer Unternehmenskultur erschwert, weil sie letztendlich unverfügbar bleibt (ebd.).

Wie kann dann aber in der heutigen Zeit diakonische Unternehmenskultur geschaffen werden? Einen möglichen Weg dazu zeigt Noller auf: „Eine diakonische Kultur wird von Leitungspersonal, Mitarbeitenden, Bewohner/innen und Klient/innen gemeinsam gestaltet. Die diakonische Theologie wird im 21. Jahrhundert nicht von allen Mitarbeitenden und auch nicht von allen Klient/innen geteilt. Diakonisch-theologisch gebildetes Führungspersonal, professionell geschulte und diakonisch identifizierte Mitarbeiter/innen ebenso wie kirchenkritische und religiös entfremdete Mitarbeiter/innen und kirchlich identifizierte bzw. (inter-)religiös interessierte Klient/innen gestalten zusammen die diakonische Kultur“ (Noller 2012b: 260). Zur Stärkung des diakonischen Profils ist laut Zentgraf „eine kirchlich verankerte Kerngruppe der Mitarbeitenden wichtig, die bewusst zu ihrer Kirchlichkeit steht und ihre Berufstätigkeit im theologisch-diakonischen Begründungszusammenhang versteht“ (Zentgraf 2015: 335). Noller verweist hierzu auf Diakoninnen und Diakone als möglicher Bestandteil dieser Kerngruppe hin (Noller 2012b: 259f.), die auch durch diakonische Gemeinschaften unterstützt werden kann (Zentgraf 2015: 335). Voraussetzung für dieses Vorgehen ist jedoch eine Anpassung der Loyalitätsrichtlinie und damit eine Öffnung der ACK-Klausel (Zentgraf 2015: 335), da sonst die gewünschte interreligiöse Öffnung der diakonischen Kultur kaum möglich ist.

Die endgültige Ausgestaltung dieser Werte in einer diakonischen Unternehmenskultur kann in verschiedensten Formen geschehen (siehe auch Hofmann 2008). Essentiell bleibt dabei jedoch: „Diakonische Unternehmenskultur kann und soll diakonische Werte sichtbar machen“ (Hofmann 2008: 29). An diesem Anspruch muss sie sich letztendlich immer messen lassen.

#### **4. Die Dienstgemeinschaft als Basis der Arbeit in Kirche und Diakonie**

Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist Teil der diakonischen Unternehmenskultur und zudem ein unverzichtbarer Schlüsselbegriff, wenn es darum geht, Arbeitsverhältnisse in Kirche und Diakonie zu beschreiben. Da das gesamte kirchliche Arbeitsrecht in der verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstbestimmung begründet liegt, wird in diesem Kapitel zunächst dieses Selbstbestimmungsrecht beschrieben. Danach folgt eine juristische Definition des Dienstgemeinschaftsbegriffs und seiner Anwendung im kirchlichen Arbeitsrecht. Der Versuch einer theologischen Begründung des Dienstgemeinschaftsbegriffs und eine Betrachtung des Dienstgemeinschaftsbegriffs als Teil der Unternehmenskultur in diakonischen Unternehmen schließen dieses Kapitel ab.

##### **4.1. Der Kirchenbegriff im juristischen Sprachgebrauch**

In diesem Zusammenhang muss allerdings vorab kurz auf den Begriff der Kirche im juristischen Sprachgebrauch eingegangen werden. Das Grundgesetz spricht zunächst nur vom „religiösen Bekenntnis“ (Art. 4 GG) oder von „Religionsgemeinschaften“ (Art. 7). Nur in Art 137 Abs. 1 WRV taucht der Kirchenbegriff auf, jedoch negierend: „Es besteht keine Staatskirche“. In den weiteren Absätzen verwendet Art. 137 WRV den Begriff der „Religionsgesellschaften“. In der juristischen Literatur ist der Begriff „Kirche“ gegenüber dem Begriff der Religionsgemeinschaft enger gefasst und bezeichnet laut Creifelds Rechtswörterbuch „die im christlichen Bekenntnis vereinigte Glaubensgemeinschaft in ihren verschiedenen Formen“ (Weber 2011: 687). Dabei wird u. a. auch auf das unterschiedliche theologische Verständnis von Kirche in der evangelischen und der römisch-katholischen Kirche hingewiesen, aus dem die unterschiedliche Gestalt der jeweiligen Kirchenverfassungen hervorgegangen sind (ebd.). Was organisatorisch unter diesem Kirchenbegriff zu verstehen ist, insbesondere im Hinblick auf die Frage der juristischen Zuordnung eines Unternehmens oder einer Organisation zur Kirche, wurde bereits in Kap. 2.4.2 erläutert.

##### **4.2. Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen**

###### **4.2.1. Rechtsquellen**

Das Verhältnis zwischen dem Staat, den Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften ist im Grundgesetz geregelt. Grundlegend ist dabei zum einen die in Art. 4 GG garantierte Religionsfreiheit. Sie wird durch Art. 140 GG ergänzt, in dem die kirchenpolitischen Bestimmungen aus Art. 136-139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) in das Grundgesetz übernommen werden. Weitere in diesem Zusammenhang

wichtige Bestimmungen im Grundgesetz sind u. a. Diskriminierungsverbote (Art. 3 Abs. 3 GG) und Neutralitätsgebote des Staates (Art. 33 Abs. 3), die Vorschriften zum Religionsunterricht und der religiös-weltanschaulichen Ausgestaltung von Schulen (Art. 7 und 141), sowie Art. 123 Abs. 2, der für die weitere Gültigkeit des 1933 zwischen dem Deutschen Reich und der römisch-katholischen Kirche geschlossenen Reichskonkordats von Bedeutung ist (Campenhausen 2001: Art. 140 Rn. 2).

Auch die Verfassungen der Länder enthalten einzelne Regelungen zum Staatskirchenrecht, wobei sich diese Regelungen meist im Rahmen des Art. 140 GG bewegen, oder aber im GG nicht geregelte Gegenstände betreffen (Campenhausen und de Wall 2006: 44). So wurde etwa in Art. 5 der Landesverfassung Baden-Württembergs Art. 140 GG zum Bestandteil dieser Landesverfassung erklärt. In Art. 7f. wird die Geltung der Weimarer Kirchenverträge bestätigt. Zudem wird jedoch in Art. 4 festgestellt: „(1) Die Kirchen und die anerkannten Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften entfalten sich in der Erfüllung ihrer religiösen Aufgaben frei von staatlichen Eingriffen. (2) Ihre Bedeutung für die Bewahrung und Festigung der religiösen und sittlichen Grundlagen des menschlichen Lebens wird anerkannt“, womit den Kirchen neben der Bekräftigung der Religionsfreiheit auch ein besonderer Öffentlichkeitsauftrag erteilt wird (Campenhausen und de Wall 2006: 43). Nach geltender Rechtsprechung fällt die Gesetzgebung über Rechte und Pflichten der Religionsgemeinschaften im Verhältnis zum Staat in die Kompetenz der Länder; ebenso auch der Abschluss von Konkordaten und Kirchenverträgen (Bergmann 2013: Art. 140 Rn 1 und 21).

Weiter wird das deutsche Staatskirchenrecht auch durch EU-Recht beeinflusst. Grundsätzlich wird jedoch das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen durch EU-Recht nicht aufgehoben. Die EU selbst sieht keine eigene Religionsverfassung vor, weshalb das Staatskirchenrecht in den Händen der einzelnen Mitgliedsstaaten verbleibt (Limbach 2013: 43). Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) kennt kein ausdrückliches Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Limbach weist jedoch darauf hin, dass nach geltender Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte die in Art. 9 EMRK festgelegte individuelle Religionsfreiheit in Verbindung mit der Versammlungsfreiheit aus Art. 11 auch eine kollektive Religionsfreiheit begründen, und sich so ein Selbstbestimmungsrecht ableiten lässt (Limbach 2013: 60). Seit 2009 ist außerdem mit dem Inkrafttreten des Lissabonner Vertrags mit Art. 17 AEUV der Statuts der Kirchen in der EU erstmals primärrechtlich festgelegt (Limbach 2013: 47). Art. 17 AEUV schreibt die Achtung des Statusschutzes der Religionsgemeinschaften in den einzelnen Mitgliedsstaaten vor.

Zur Regelung des Verhältnisses von Kirchen und Staat in den einzelnen Mitgliedsstaaten hat die EU keine Gesetzgebungskompetenz (Bergmann 2013: Art. 140 Rn 1, Campenhausen und de Wall 2006: 359f.). Jedoch unterliegen Kirchen den entsprechenden Vorschriften der EU, wenn sie sich wie sonstige Bürgerinnen und Bürger der EU betätigen, und diese Tätigkeiten Sachbereiche in der Zuständigkeit der EU berühren. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich Religionsgemeinschaften und Kirchen wirtschaftlich betätigen (Campenhausen und de Wall 2006: 360–364).

An dieser Stelle soll nur kurz auf das kirchliche Arbeitsrecht eingegangen werden. Germann und de Wall nennen hier vor allem zwei EU-Richtlinien, die die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland gefährden könnten. Bei beiden wurde jedoch durch Ausnahmeregelungen die deutsche Rechtslage berücksichtigt. Dies ist zum einen die Richtlinie 2002/14/EG „Zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft“, in der es u. a. um Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens geht. Art. 3 Abs. 2 enthält eine Ausnahmeklausel, nach der die Mitgliedsstaaten u. a. für karitative Betriebe und Unternehmen bereits bestehende spezifische Bestimmungen aufrechterhalten können (Richardi 2015: § 16 Rn 37, Germann und de Wall 2004: 556). Weit bedeutender und umstrittener ist jedoch die Ausnahmeregelung in der Richtlinie 2000/78/EG „Zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“, der sog. Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie. Diese Richtlinie stützt sich auf Art. 13 EGV und verbietet somit eigentlich eine Differenzierung nach der Religion durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, was eine Auswahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Konfession für die Kirchen unmöglich gemacht hätte. Daher wurde in Art. 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie eine Ausnahmegenehmigung aufgenommen, nach der weiterhin die grundsätzliche Möglichkeit für kirchliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besteht, die Konfessionszugehörigkeit zur Einstellungsvoraussetzung zu machen. Zusätzlich wird hier auch die Einführung besonderer Loyalitätspflichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Unternehmen zugelassen. Auch hier wurde die Ausnahmeregelung so formuliert, dass bereits bestehende entsprechende Rechtsvorschriften in den Einzelstaaten weiter ihre Gültigkeit behalten (Germann und de Wall 2004: 556f.). Im Jahr 2006 wurde diese Richtlinie mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in nationales Recht umgesetzt. Darin regelt § 9 AGG die zulässige unterschiedliche Behandlung aufgrund von Religion oder Weltanschauung (Limbach 2013: 51).

#### 4.2.2. *Selbstbestimmungsrecht und kirchliches Dienstrecht*

Aufgrund der Religionsfreiheit darf sich daher jede entsprechende Religionsgemeinschaft entsprechend ihrer religiösen Überzeugungen eine an Schrift und Bekenntnis rückgebundene innere Ordnung geben. Da es sich dabei um eine theologische Frage handelt, hat sich der dem Grunde nach weltanschaulich neutrale Staat dabei entsprechend herauszuhalten. Die Grenzen dieser Freiheit liegen lediglich im Rahmen der staatlichen Rechtsordnung, d. h. der Gesetze, die für alle gelten (Heinig 2012: 27). Somit ist die Regelung kirchlicher Dienstverhältnisse grundsätzlich Angelegenheit der Kirchen (Campenhausen und de Wall 2006: 177f.). Diese können sich jedoch dafür entscheiden, sich des staatlichen Rechts zu bedienen, und so Dienstverhältnisse auf Basis des staatlichen Privatrechts begründen: „Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen sind dabei nicht darauf beschränkt, für den kirchlichen Dienst besondere Gestaltungsformen zu entwickeln; sie können sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln. Die im Selbstbestimmungsrecht der Kirchen enthaltene Ordnungsbefugnis gilt nicht nur für die kirchliche Ämterorganisation, sondern allgemein für die Ordnung des kirchlichen Dienstes. ‚Ordnen‘ und ‚Verwalten‘ im Sinne des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV meint das Recht der Kirchen, alle eigenen Angelegenheiten gemäß den spezifischen kirchlichen Ordnungsgesichtspunkten, d. h. auf der Grundlage des kirchlichen Selbstverständnisses, rechtlich gestalten zu können. Darunter fällt auch die rechtliche Vorsorge für die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch den Abschluss entsprechender Arbeitsverträge“ (Bundesverfassungsgericht 04.06.1985: Rn 58). Auf diese privatrechtlichen Dienstverhältnisse ist aufgrund der Entscheidung der Kirchen für die Übernahme des staatlichen Rechts auch staatliches Arbeitsrecht grundsätzlich anwendbar (Jurina 2013: 28, Campenhausen und de Wall 2006: 179, Bundesverfassungsgericht 04.06.1985). Jedoch: „Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt indessen deren Zugehörigkeit zu den ‚eigenen Angelegenheiten‘ der Kirche nicht auf (vgl. BVerfGE 53, 366 [392]). Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das spezifisch Kirchliche, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich“ (Bundesverfassungsgericht 04.06.1985: Rn 58). Dadurch wird den Kirchen ermöglicht, die durch Art. 140 GG geschützte „Eigenart des kirchlichen Dienstes“ (Bundesverfassungsgericht 04.06.1985: Rn 59) festzulegen und „in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln

und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer zu umschreiben und verbindlich zu machen. Das schließt ein, dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können (vgl. BVerfGE 53, 366)“ (ebd.). Zudem können sie aber wie jeder weltliche Arbeitgeber auch dort eigene Regelungen treffen, wo das staatliche Arbeitsrecht nur Mindestbedingungen aufstellt oder für abänderbar erklärt wurde (Campenhausen und de Wall 2006: 179–181).

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass die Kirchen die Ausgestaltung ihrer privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts inhaltlich weitgehend selbst bestimmen können, indem sie selbst die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes festlegen. Eine wichtige Rolle bei dieser Festlegung kommt dabei dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu. Die Bedeutung dieses Begriffs, seine Auslegung und seine Anwendung im kirchlichen Arbeitsrecht wird im nächsten Abschnitt näher ausgeführt.

#### **4.3. Die juristische Definition des Dienstgemeinschaftsbegriffs und seine arbeitsrechtliche Anwendung**

##### *4.3.1. Die kirchliche Dienstgemeinschaft*

Um die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zu beschreiben wird im kirchenrechtlichen Zusammenhang häufig das Leitbild der Dienstgemeinschaft herangezogen. Eine juristische Definition des Begriffes der Dienstgemeinschaft liefert Heinig: Danach ist Dienstgemeinschaft zunächst eine Beschreibung für „das theologisch und kirchenrechtlich geprägte Selbstverständnis des Dienstes der Gläubigen in der Kirche und durch die Kirche an der Welt“ (Heinig 2012: 27). Aufgrund der Religionsfreiheit darf sich daher jede entsprechende Religionsgemeinschaft entsprechend ihrer religiösen Überzeugungen eine an Schrift und Bekenntnis rückgebundene innere Ordnung geben und damit auch über den Charakter des Dienstes in ihrer Gemeinschaft entscheiden (ebd.). Der Begriff der Dienstgemeinschaft weist zudem darauf hin, dass der Auftrag Jesu Christi zur tätigen Nachfolge nicht nur auf die Nachfolge Einzelner beschränkt ist, sondern auch einen gemeinsamen Dienst erfordert (Richardi 2015: § 4 Rn 10). Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Zuordnung zur Dienstgemeinschaft unabhängig von der persönlichen Glaubenshaltung oder Motivation der Mitarbeitenden erfolgt, wiewohl diese für eine „richtige“ Erfüllung eines Dienstauftrags sehr wichtig sein kann. Sobald die Kirche einen bestimmten Dienst übernimmt, ist dieser Dienst objektiv „Wesens- und

Lebensäußerung der Kirche“. Daher bedeutet eine Tätigkeit in kirchlichen Einrichtungen objektiv die Teilnahme an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Dies gilt für alle Bereiche und für alle Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst (Jurina 1984: 174). Die Dienstgemeinschaft umfasst somit verschiedene Formen des Dienstes, die vom Ehrenamt über neben- und hauptamtliche vertraglich begründete Arbeitsverhältnisse, öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treuebezeugungen bei Kirchenbeamten und Pfarrern, bis hin zur Mitgliedschaft in besonderen geistlichen Gemeinschaften (bei Ordensangehörigen o. Ä.) reichen können (Heinig 2012: 27f.). Für Jurina ist diese „gemeinsame, objektiv zu verstehende Beteiligung aller kirchlichen Dienstnehmer [!] an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags [...] die erste und allgemeine Begründung für die Existenz einer kirchlichen Dienstgemeinschaft“ (Jurina 1984: 175). Trotz aller Unterschiede in der Tätigkeit haben alle Mitarbeitenden eine gemeinsame Aufgabe, nämlich die kirchliche Sendung zu erfüllen – ob sie dies bewusst mitvollziehen oder nicht. Und diese Sendung bezieht sich laut Jurina nicht nur auf das Leben innerhalb der Gemeinde, sondern eben auch auf das Wirken der Kirche in der Welt (ebd.).

Für Heinig bedeutet kirchlicher Dienst in erster Linie, einen gemeinsamen Auftrag zur Verkündigung und Bezeugung des Evangeliums auszuführen, weshalb der kirchliche Dienst für ihn grundsätzlich die Kirchenzugehörigkeit zur jeweiligen Kirche voraussetzt. Da dieser Dienst einen Zeugnischarakter hat, ist er auch nicht mit dem täglichen Dienstschluss beendet, sondern kann auch die private Lebensführung betreffen. Dies ist der Grund für bestimmte Loyalitätspflichten der Dienstnehmenden (Heinig 2012: 27f.), die jedoch je nach Nähe der Tätigkeit zum kirchlichen „proprium“ dieses Dienstes unterschieden werden können (Jurina 1984: 174). Entgegen dieser Position hat jedoch das Bundesarbeitsgericht in zwei Urteilen neben das Priestertum aller Gläubigen und dem allgemeinen mit der Taufe einhergehenden Auftrag eine funktionale Verbindung zum kirchlichen Missionsauftrag gestellt, und daraus folgerichtig abgeleitet, dass zum Bestehen einer Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit an die jeweilige Kirche nötig ist (Germann 2013: 32, Bundesarbeitsgericht 20.11.2012a: Abs. 98f., Bundesarbeitsgericht 20.11.2012b: Abs. 38f.).

Eine Folge des Gemeinschaftscharakters des Dienstes ist die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten für das Wirken der Kirche in der Welt und in der Kirche selbst. Daraus resultiert ein Leitbild des partnerschaftlichen Umgangs zwischen Dienstgebenden und Dienstnehmenden, das an die Stelle der ökonomischen Interessenmaximierung der einzelnen Beteiligten tritt. Dieser Grundsatz der Dienstgemeinschaft wird durch verschiedene kirchenrechtliche Bestimmungen und vertragliche Vereinbarungen

konkretisiert (Heinig 2012: 27f.), deren Auswirkungen auf das Arbeitsrechts im folgenden Kapitel kurz skizziert werden.

Richardi stellt zusammenfassend fest: „Soweit die Kirche durch Einrichtungen ihren Sendungsauftrag in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ erfüllt, bestimmt diese Gemeinschaft auch die arbeitsrechtliche Ordnung kirchlicher Mitarbeiter. Sie bildet aber nicht die Rechtsgrundlage für die Erbringung der Dienstleistungen. Die Dienstgemeinschaft als Leitprinzip des kirchlichen Dienstes ist kein Verband im Rechtssinne. Mit dem Begriff wird auch keine soziologische Gemeinschaft definiert, sondern mit ihm wird ausgedrückt, wie die Kirche den Dienst ihrer Mitarbeiter versteht, nämlich als Beitrag zur Erfüllung des mit der Einrichtung verfolgten Zwecks, ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche zu leisten“ (Richardi 2003: 732).

Zum Schluss soll kurz auf die mögliche Parallele des Dienstgemeinschaftsbegriffs zum Begriff der Betriebsgemeinschaft in der Zeit des Nationalsozialismus eingegangen werden. Laut Lührs taucht der Begriff erstmals im Zusammenhang mit der 1938 erlassenen Allgemeinen Tarifordnung auf (Lührs 2006: 99), ist erst nach 1950 in kirchlichen Lexika nachweisbar und wird dann, v. a. durch den Kirchenrechtler Werner Kalisch, Teil des kirchlichen Selbstverständnisses (Lührs 2006: 104f., Jousen 2013: 19). Jousen gesteht daher eine gewisse Nähe hinsichtlich des Ursprungs zu, bestreitet jedoch eine inhaltliche Nähe zwischen beiden Begriffen (Jousen 2013: 19f.). So ist heute etwa „weder ein diffuser Kollektivwille, noch eine Unter- bzw. Einordnung in ein Führerprinzip Inhalt der Dienstgemeinschaft“ (Jousen 2013: 20). Ähnlich argumentieren auch Richardi (Richardi 2015: § 4 Rn 19) und Hammer (Hammer 2002: 176f.), der schließlich kurz und knapp feststellt: „Beide haben nichts, aber auch rein gar nichts, miteinander zu tun“ (Hammer 2002: 176).

#### *4.3.2. Dienstgemeinschaft und ihre Folgen für das kirchliche Arbeitsrecht*

Eine besondere Rolle spielt das Leitbild der Dienstgemeinschaft bei einigen Fragen des kollektiven Arbeitsrechts. Es dient zur Begründung des sog. „Dritten Weges“. Wenn in einer Einrichtung, die den Sendungsauftrag der Kirche verwirklicht, eine Dienstgemeinschaft besteht, würde eine kollektive Arbeitsniederlegung eine Unterbrechung der Dienstgemeinschaft bedeuten, was mit deren Charakter unvereinbar ist. Daher widerspricht ein Arbeitskampf dem Grundcharakter des kirchlichen Dienstes (Richardi 2003: 733). Bei der Übertragung des „Zweiten Wegs“ auf kirchliche Arbeitsverhältnisse gibt Richardi zu bedenken, dass dabei Tarifvertrag, Streik und Aussperrung als Einheit betrachtet werden müssen. Streik und Aussperrung sind jedoch mit



dem Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar. Ebenso wenig ist jedoch damit eine einseitige Regelung im Sinne des Ersten Weges vereinbar. Daher haben sich die meisten Kirchen dazu entschlossen, für ihre Beschäftigten über den Dritten Weg ein Verhandlungsgleichgewicht herzustellen (Richardi 2015: § 13 Rn 1). Damit die Dienstgemeinschaft auch in den Verfahrensstrukturen der Arbeitnehmerbeteiligung zum Ausdruck kommt, müssen laut Richardi folgende Grundsätze erfüllt sein:

- „*Partnerschaft*, d. h. Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschiedlicher Interessen, weil im kirchlichen Dienst alle Beteiligten, Dienstgeber [!] in gleicher Weise wie Dienstnehmer [!], der religiösen Grundlage und Zielrichtung ihrer Einrichtung verpflichtet sind;
- *Parität*, d. h. Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Dienstgebern und Dienstnehmern;
- *Prinzip der Lohngerechtigkeit* [...]
- *keine Konfliktregulierung durch Streik und Aussperrung* wegen der Unvereinbarkeit eines Arbeitskampfs mit den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes;
- Sicherung der *religiösen Grundlage und Zielbindung des kirchlichen Dienstes*;
- Sicherung *einheitlicher Gestaltung* unabhängig vom jeweiligen Anstellungsträger“ (Richardi 2015: § 13 Rn 2; Hervorhebungen im Original).

Zur Umsetzung dieser Grundsätze wird eine paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission gebildet, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie regeln soll. Die kirchenrechtliche Grundlage ist auf EKD-Ebene das 1988 verabschiedete Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG-EKD); im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gilt ein eigenes, bereits 1980 verabschiedetes ARRG. Die Beteiligung der Mitarbeitenden wird dabei über die betriebliche Mitbestimmung sichergestellt, indem die Vertretungen der Beschäftigten in der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (Kirche) und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg gewählt werden (siehe u. a. §§ 54a und 55 MVG-Wü). Damit ist hier eine Beteiligung der ACK-Klausel gegeben, was in Kap. 5.2 noch näher ausgeführt wird.

Die Dienstgemeinschaft ist auch Leitbild in der Frage der betrieblichen Mitbestimmung in Kirche und Diakonie. § 118 BetrVG nimmt ausdrücklich Religionsgemeinschaften und deren karitative und erzieherische Einrichtungen vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes aus, was durch die bisherige Rechtsprechung des Bundes-

arbeitsgerichts bestätigt wurde (Richardi 2015: § 16 Rn 15-18). Auch europarechtlich wird diese Bereichsausnahme nicht beeinflusst (Richardi 2015: § 16 Rn 37). Begründung ist auch hier das kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Stattdessen gibt es im Bereich der EKD ein kircheneigenes Mitarbeitervertretungsrecht (Munsonius 2013: 55). Da darin auch eine Beteiligung der ACK-Klausel gegeben ist, wird dies ebenfalls in Kap. 5.2 noch detaillierter betrachtet.

Wie bereits oben angedeutet beeinflusst das Leitbild der Dienstgemeinschaft auch verschiedene Bestimmungen im individuellen Arbeitsrecht, z. B. bei der Begründung von Loyalitätsobliegenheiten. Da auch hier die ACK-Klausel tangiert ist, werden auch diese Bestimmungen erst in Kap. 5.2 noch näher ausgeführt.

#### **4.4. Dienstgemeinschaft aus theologischer Sicht**

Zu Beginn dieses Abschnitts muss mit Eurich darauf hingewiesen werden, dass eine vollständige theologische Bestimmung des Dienstgemeinschaftsbegriffs nicht möglich ist, da dieser als Vermittlungsbegriff zwischen der Theologie und der Rechtswissenschaft steht. Somit hat er in beiden Disziplinen einen jeweils eigenen Sinn und wird dort entsprechend verwendet (Eurich und Ritter 2015: 95). Germann bezeichnet ihn als „Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht“ (Germann 2013). Vielleicht ist dies der Grund, dass interessanterweise in der juristischen Fachliteratur auch theologische Begründungen der Dienstgemeinschaft versucht werden, u. a. bei Richardi (2015: § 4 Rn 10-13), Jurina (1984: 173–181), sowie German und de Wall (2004: 565–572). Dies ist allerdings angesichts der Entstehungsgeschichte des Begriffs nicht verwunderlich: Der Dienstgemeinschaftsbegriff entstand in den 1950er-Jahren zunächst im kirchenrechtlichen Kontext und wurde erst später theologisch interpretiert. Laut Jähnichen geschieht dies zuerst in Texten des Bundes der evangelischen Kirchen der DDR und 1986 in der Studie „Christsein gestalten“ der EKD (Jähnichen 2007: 195f., Kirchenamt der EKD 1986: 86–89). Bei der Betrachtung der theologischen Begründungen für die Dienstgemeinschaft fällt auf, dass sie sich einerseits funktional (d. h. über die Tätigkeit in der Dienstgemeinschaft selbst) begründen lässt. Diese Begründungen erheben sich z. B. aus biblischen Grundlagen mit Christus als Vorbild. Eine zweite Argumentationslinie argumentiert ekklesiologisch mit der aus der Taufe heraus entstehenden Dienstgemeinschaft. Beide Argumentationen sollen in der Folge hier kurz umrissen werden.

#### *4.4.1. Funktionale Begründung der Dienstgemeinschaft*

Eurich und Ritter etwa gehen bei ihrem Versuch einer theologischen Begründung der Dienstgemeinschaft so vor, dass sie den Begriff in seine Bestandteile „Dienst“ und „Gemeinschaft“ trennen. Beide Begriffe kommen in der Bibel häufig vor: So ist das Dienen Jesu beispielhaft für den Dienst am anderen, was z. B. in der Erzählung von der Fußwaschung (Joh 13,1–17) zum Ausdruck kommt. Dies wird im Doppelgebot der Liebe an seine Jüngerinnen und Jünger (Mk 12,29–31) auch als ethische Forderung zusammengefasst. Das Bild der Gemeinschaft wird neutestamentarisch etwa im Bild des Leibes und seiner Glieder aufgenommen (1Kor 12); ebenso in den verschiedenen Gaben (Röm 12,4–8; 1Petr 4,10), die alle in die Gemeinschaft mit einbringen (Eurich und Ritter 2015: 93). Zu diesem Prinzip der Gleichheit in Christus muss auch Gal 3,28 genannt werden. Weitere biblische Grundlagen für die Diakonie können ebenfalls auf die Dienstgemeinschaft übertragen werden, so z. B. die Gemeinschaft im Abendmahl (1Kor 10,16f.), wobei jedoch beachtet werden muss, dass diese Gemeinschaft über die Dienstgemeinschaft hinausgeht. Hauser weist hier konsequenterweise darauf hin, dass in diakonischen Einrichtungen auch die Menschen, denen der diakonische Auftrag gilt, substantiell zu dieser Gemeinschaft dazugehören (Hauser 2010: 210).

Eine weitere funktionale Argumentationslinie für die Begründung der Dienstgemeinschaft ergibt sich aus der in Kap. 2.3.3 vorgestellten Definition Haslingers, nach der sich Diakonie auch außerhalb der Kirche ereignen kann und somit auch christlich deutbare Hilfehandlungen zur Diakonie gehören können. Hier ergibt sich ebenfalls eine Dienstgemeinschaft der Helfenden gemäß der von Mt 25 abgeleiteten Aussage, dass sich in der Begegnung mit Notleidenden eine Begegnung mit Christus ergibt. Im Sinne Bonhoeffers Prinzip der „Kirche für andere“ (siehe Kap. 2.1.7) wird somit auch hier eine Dienstgemeinschaft konstituiert.

#### *4.4.2. Formale Begründung der Dienstgemeinschaft*

Wie schon in Kap. 2.1 ausgeführt gründet sich die sichtbare Kirche gemäß CA 7 auf die Wortverkündigung und die Feier der Sakramente. Äußeres Zeichen und unabdingbare Bedingung für die Zugehörigkeit zur Kirche ist die Taufe, die wiederum das allgemeine Priestertum begründet. Jeder Christ und jede Christin erhält durch die Taufe Anteil am ganzen Heilswerk Christi und somit auch an seinem priesterlichen Amt (1Petr 2,5–9). Entsprechend stellt Luther fest: „Denn was aus der Taufe gekrochen ist, das kann sich rühmen, daß [!] es schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht sei“ (Luther 1995: 156f.) In der Beziehung zwischen Gott und Mensch ist damit innerhalb der christlichen Kirche kein vermittelndes Priesteramt mehr nötig. Alle haben grund-

sätzlich freien und direkten Zugang zu Gott. Gleichzeitig werden alle Christinnen und Christen damit beauftragt, anderen Menschen eine solche Gottesbeziehung zu vermitteln (Härle 2007: 583). Somit kann durch das allgemeine Priestertum theologisch begründet werden, dass nicht nur die Amtsträger, sondern alle Gläubigen zum Dienst berufen sind und so die Dienstgemeinschaft ein Bestandteil der kirchlichen Lebensordnung wird (Jurina 1984: 175, Richardi 2015: § 4 Rn 11-13, Richardi 2003: 730). Dies wird durch die vierte These der Barmer Theologischen Erklärung noch verstärkt: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“ (Evangelische Kirche in Deutschland 11.11.2015). Sie stärkt somit die Ziele der Dienstgemeinschaft, einen brüderlichen, gleichberechtigten Umgang, auch zwischen Leitenden und Angestellten, zu gewährleisten.

Diese theologische Begründung hat laut Jurina zwar den Vorteil, „dass der kirchliche Dienst als Teil des geistlichen Lebensvollzugs der Kirche verstanden werden kann“ (Jurina 1984: 175) und somit seine Besonderheiten besonders deutlich in den Blick kommen. Jedoch weist er richtigerweise darauf hin, dass diese Begründung der Dienstgemeinschaft auf die Kirchenmitglieder beschränkt ist. Christinnen und Christen anderer Konfessionen, sowie Nichtchristen und –christinnen wären somit von der Dienstgemeinschaft ausgeschlossen. Damit ist eine alleinige Begründung der Dienstgemeinschaft aus dem Priestertum aller Gläubigen heraus nicht ausreichend (Jurina 1984: 175f.), weshalb das Bundesarbeitsgericht, wie bereits oben angeführt, neben das allgemeine Priestertum und dem mit der Taufe verbundenen Auftrag, Gott zu dienen, eine funktionale Anknüpfung an den Missionsauftrag der Kirche stellt und somit gerade eine formelle Kirchenzugehörigkeit keine unabdingbare Voraussetzung für die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft ist (Bundesarbeitsgericht 20.11.2012a: Abs. 98, Bundesarbeitsgericht 20.11.2012b: Abs. 38).

#### *4.4.3. Zwischenfazit*

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass eine theologische Begründung der Dienstgemeinschaft aus der Taufe heraus alleine nicht ausreicht. Gerade auch für ihre konkrete Ausgestaltung sind die funktionalen Begründungen eminent wichtig und so letztendlich für die Funktion einer Dienstgemeinschaft, nämlich die Bewahrung und Vermittlung christlicher und diakonischer Werte bedeutsamer als die Taufe, deren einziger Vorteil letztendlich in ihrer formaljuristischen Überprüfbarkeit liegt. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass in der Praxis wohl kaum eine dieser beiden Begründungslinien in „Reinkultur“ existiert. Meist liegt eine Mischform aus beiden

Begründungsformen vor, bei der eine der beiden Begründungslinien den Schwerpunkt bildet. Dies zeigt sich auch im anschließenden Abschnitt, in der zwei Beispiele für die Implementierung und Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft näher betrachtet werden sollen.

#### **4.5. Dienstgemeinschaft als Teil der Unternehmenskultur**

Wie bereits oben angeführt muss die endgültige Ausgestaltung der Unternehmenskultur und damit auch des Dienstgemeinschaftsbegriffs in der jeweiligen diakonischen Organisation bzw. dem jeweiligen diakonischen Unternehmen geschehen. Jedoch sind diese bei der Ausgestaltung nicht völlig frei von Normen oder Richtlinien, wollen sie später als Teil der verfassten Kirche anerkannt werden. Dies gilt laut Jähnichen besonders in Bezug auf die Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft: „Die Orientierung diakonischen Handelns an dem Leitbegriff der Dienstgemeinschaft beinhaltet somit, eine Grunddimension der Kirche in fachlich spezifischer Hinsicht zu realisieren, wobei dieses Handeln in der Form von Partnerschaft und vertrauensvoller Zusammenarbeit zu organisieren ist. Die Beteiligung aller in der Dienstgemeinschaft Handelnden im Sinne umfassender Information und Partizipation, das Einfordern aktiver Mitverantwortung sowie die Bereitschaft einer konsensorientierten kommunikativen Konfliktlösung umschreiben das Profil der Dienstgemeinschaft, das sich in der Organisation diakonischer Einrichtungen konkretisieren muss. Im Sinn der Dienstgemeinschaft sind alle Handelnden in der Diakonie, Dienstgeber wie Dienstnehmer, auf einen gemeinsamen Dienstauftrag bezogen, der sich im Sinn der biblischen Botschaft in der Hilfe für Schwache und Benachteiligte bewährt“ (Jähnichen 2007: 203). Daher soll in diesem Abschnitt am Beispiel zweier überbetrieblicher Normen beispielhaft untersucht werden, wie die Dienstgemeinschaft als Teil der Unternehmenskultur in Kirche und Diakonie implementiert wird.

##### *4.5.1. In der Kirche*

Die Loyalitätsrichtlinie der EKD (Rat der EKD 2005) ist meiner Einschätzung nach aufgrund ihrer Reichweite das Dokument mit den größten Auswirkungen auf die Gestaltung der Dienstgemeinschaft in der Unternehmenskultur. Dabei werden hier im Sinne des Wasserlilien-Modells von Hofmann (siehe Kap. 3.2) eher die Grundannahmen und einzelne Werte festgelegt, es geht hier weniger um die konkrete Umsetzung in Artefakte. Bedeutsam sind hier vor allem die in § 2 beschriebenen Grundlagen des kirchlichen Dienstes: „Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in

Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“ Damit ist hier in Abs. 1 die Basis für die Dienstgemeinschaft gelegt – eigentlich könnte dieser Satz auch als Definition für die Dienstgemeinschaft verwendet werden. Bedeutsam ist, dass dies hier funktional über die Teilhabe am kirchlichen Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat geschieht. Folgerichtig enthält deshalb der unmittelbar anschließende Abs. 2 die Pflicht der Anstellungsträger in Kirche und Diakonie, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit zu vermitteln.

Besonders die Bestimmungen über die Anstellungsfähigkeit in § 3 und die Loyalitätspflichten in §§ 4f. haben direkte Auswirkungen auf die Personalpolitik und damit die Unternehmenskultur. Voraussetzung für eine Anstellung ist laut § 3 Abs. 1 die Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche oder einer mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirche. Davon kann laut § 3 Abs. 2 bei Tätigkeiten, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zugeordnet werden können, abgewichen werden, sofern hierfür keine anderen geeigneten Mitarbeitenden gewonnen werden können. Stattdessen können hier auch Angehörige einer ACK-Kirche oder einer Mitgliedskirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angestellt werden. Weiter werden nach § 3 Abs. 3 alle Personen, die aus einer der o. g. Kirchen ausgetreten und dabei nicht in eine der o. g. Kirchen übergetreten sind, als für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ungeeignet angesehen. Die Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden sind nach Aufgabenbereich abgestuft. Entsprechend § 4 Abs. 1 übernehmen sie „Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten“. Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird laut § 4 Abs. 2 eine Anerkennung von „Schrift und Bekenntnis“ erwartet, ebenso eine inner- und außerdienstliche Lebensführung, die der übernommenen Verantwortung entspricht, wenn sie einer Tätigkeit in Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung nachgehen. Nicht evangelische christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gemäß § 4 Abs. 3 „Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten“. Bedeutungsvoll ist, dass in § 4 Abs. 4 ausdrücklich auch nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwähnt werden: Sie „haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen“.

#### 4.5.2. *In der Diakonie*

Im Bereich der verfassten Diakonie ist der Dienstgemeinschaftsbegriff Teil des 1997 verabschiedeten „Leitbilds Diakonie“ der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband. Unter der Überschrift „Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Frauen und Männern im Haupt- und Ehrenamt“ finden sich folgende Konkretionen dieses Leitgedankens:

- „Wir unterstützen einander in unserer täglichen Arbeit.
- Dazu gehören Angebote der Sinngebung, der Glaubenshilfe und der Seelsorge.
- Durch gegenseitige Information schaffen wir Vertrauen und Transparenz.
- Wir fördern Eigeninitiative und fachliche Kompetenz.
- Konflikte und Kritik nutzen wir als Chance, um unsere Arbeit zu verbessern.
- Durch Aus-, Fort- und Weiterbildung sichern wir Professionalität.
- Wir praktizieren und fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Als diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir bereit, dem Nächsten zu dienen. Als diakonische Arbeitgeber schaffen wir den Rahmen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haupt- und Ehrenamt ihre individuellen Begabungen und fachlichen Fähigkeiten entfalten und weiterentwickeln und einander ergänzen können. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommen auf verschiedenen Wegen zur Diakonie. In unserer Dienstgemeinschaft lassen wir unterschiedliche Meinungen gelten. Konflikte tragen wir in gegenseitigem Respekt aus. Wir bleiben verpflichtet, theologisch begründet, sozial kompetent, fachlich qualifiziert, ökonomisch verantwortlich und ökologisch orientiert zu handeln. Die Verknüpfung der Lebenswirklichkeiten im Osten und im Westen Deutschlands sehen wir als Geschenk und Herausforderung“ (Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband 1997: 5).

Während die Loyalitätsrichtlinie eher Grundannahmen vermitteln soll, geht es in diesem Leitbild eher um Werte, sowie Ansätze für deren Umsetzung in Artefakte. Bedeutsam ist bereits die Überschrift, die explizit Ehrenamtliche in die Dienstgemeinschaft hineinnimmt, was aus juristischer Sicht verständlicherweise nicht möglich ist. Aus theologischer Sicht hingegen ist dies als folgerichtig anzusehen – so ist z. B. vom Gedanken einer tätigen Nächstenliebe her, aber auch durch das Priestertum aller Gläubigen eine ehrenamtliche Tätigkeit durchaus begründbar. In theologischer Hinsicht bleibt das Leitbild im Hinblick auf die Dienstgemeinschaft jedoch vage, was evtl. dem Gedanken geschuldet ist, ein Leitbild mit möglichst breiter EKD-weiter Akzeptanz zu verabschieden. So bleiben als genuin christliche Werte lediglich die Verpflichtung zu „Angebote[n] der Sinngebung, der Glaubenshilfe und der Seelsorge“ (Diakonie Deutschland - Evangeli-

scher Bundesverband 1997) für die Mitglieder der Dienstgemeinschaft, sowie die Verpflichtung zu theologisch begründetem Handeln. Daneben finden sich jedoch einige Werte, die sowohl christlich, als auch anderweitig begründet werden können, wie z. B. die Bereitschaft zu dienender Nächstenliebe, gegenseitiger Respekt, Gleichstellung von Frauen und Männern, fachliches Handeln, sowie eine ökologische Orientierung.

#### *4.5.3. Vergleich*

Aufgrund der verschiedenen Schichten der Unternehmenskultur, die mit diesen Dokumenten ausgestaltet werden sollen, ist ein direkter Vergleich schwierig. Leider konnte bei den Recherchen der Arbeit kein dem „Leitbild Diakonie“ vergleichbares Leitbild der Kirchen auf EKD- oder Landeskirkenebene gefunden werden, was meiner Meinung nach zeigt, dass die Sensibilität für die Notwendigkeit solcher Prozesse in der Diakonie sehr viel häufiger vorhanden ist als in der Kirche; zumindest gilt dies für Organisationen auf Landes- oder Bundesebene, denn Leitbilder für einzelne Kirchengemeinden waren durchaus zu finden. In diesen Leitbildern wurde jedoch nicht auf die Dienstgemeinschaft Bezug genommen, weshalb sie für diese Arbeit leider nicht zum Vergleich hinzugezogen werden konnten.

Trotzdem zeigt sich, dass die beiden Dokumente von zwei völlig unterschiedlichen Kirchen- bzw. Diakoniebegriffen ausgehen. So ist die Loyalitätsrichtlinie sehr stark an einem an der Taufe orientiertem Kirchenbegriff ausgerichtet. Dies überrascht nicht, da es sich hier letztendlich um eine kirchenrechtliche Richtlinie handelt. Besonders deutlich wird dies u. a. in § 3 bei den Vorschriften zur Anstellungsfähigkeit, sowie der in §§ 4f. geregelten Loyalitätspflichten. Trotzdem lässt die teilweise Öffnung der Voraussetzungen für die Anstellung § 3 Abs. 2, sowie die Abstufung der Loyalitätspflichten in § 4 für evangelische, christliche und nichtchristliche Mitarbeitende eine vermutlich der Realität der Personalsituation und dem Ziel einer angestrebten möglichst hohen EKD-weiten Akzeptanz geschuldeten Abweichung von diesem strikten Kirchenbegriff erkennen. Insgesamt vermittelt sie beinahe exemplarisch Bedford-Strohms Modell von Diakonie als Kontrastgesellschaft. Das „Leitbild Diakonie“ jedoch, obwohl es m. E. mit der Loyalitätsrichtlinie durchaus vereinbar ist, zeigt eher die Kennzeichen einer Diakonie als Gesellschaftsdienst. Zwar sind auch Anzeichen einer öffentlichen Diakonie zu erkennen, jedoch fehlt m. E. hier eine deutlichere christliche Begründung für die angestrebten Werte, um von einer „Einheit von religiöser Authentizität und praktischer Nächstenliebe“ (Bedford-Strohm 2015: 333) reden zu können. Dies bleibt aber letztendlich eine Einschätzungsfrage – und das zeigt die Problematik, die grundsätzlich immer mit der Etablierung von Werten in einer Unternehmenskultur verbunden ist.



## **5. Die ACK-Klausel und ihre arbeitsrechtliche Anwendung**

Die sog. ACK-Klausel ist mittlerweile fester Bestandteil des kirchlichen Arbeitsrechts in evangelischer Kirche und der Diakonie. Sie ist Ausdruck eines zunehmenden ökumenischen Bestrebens zwischen den verschiedenen christlichen Konfessionen in Deutschland, Grundlagen für ökumenische Zusammenarbeit und ein harmonisches Zusammenleben zu schaffen (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 1998). Diese Bestrebungen haben auch unmittelbare Auswirkungen auf verschiedene Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts. Daher wird in diesem Kapitel nach einer kurzen Einführung in den Aufbau und die Arbeit der Arbeitsgemeinschaften christlicher Kirchen die wichtigsten betroffenen Regelungen kurz vorgestellt.

### **5.1. Die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen**

#### *5.1.1. Geschichte, Aufbau und Struktur*

Im Rahmen der Bestrebungen zur Gründung eines weltweiten Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK), dessen Gründungsversammlung 1948 in Amsterdam stattfand, kam es im selben Jahr zur Gründung der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) mit dem Ziel, auf der Gründungsversammlung des ÖRK die Kirchen in Deutschland gemeinsam zu vertreten. In der Praxis nimmt die ACK die Stellung eines nationalen Christenrats bzw. ökumenischen Rats für Deutschland ein (vgl. Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 27.11.2015, vgl. Hüffmeier 1998: 697). Die Gründungsmitglieder des ACK waren acht Kirchen: neben der EKD und der Altkatholischen Kirche waren fünf evangelische Freikirchen beteiligt. Heute hat die ACK 17 Mitgliedskirchen und vier Gastmitglieder; vier ökumenische Organisationen haben Beobachterstatus. Ihr Vorsitzender ist seit März 2013 der von der Deutschen Bischofskonferenz entsandte Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 27.11.2015).

Die ACK in Deutschland ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein (e. V.) mit den entsprechenden gesetzlich vorgeschriebenen Vereinsorganen. Die Zusammenarbeit der ACK-Mitgliedskirchen wird durch die Satzung und die Geschäftsordnung des Vereins geregelt. Die inhaltliche Grundlage der Zusammenarbeit der ACK wird in § 1 der Satzung wie folgt formuliert: „Die unterzeichneten Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften in Deutschland bilden die ‚Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V.‘ zu gemeinsamem Zeugnis und Dienst. Sie bekennen den Herrn Jesus Christus gemäß der Heiligen Schrift als Gott und Heiland und trachten darum, gemeinsam zu erfüllen, wozu sie berufen sind, zur Ehre Gottes, des Vaters, des Sohnes

und des Heiligen Geistes“ (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 2005: 1). Damit bildet die Heilige Schrift die gemeinsame Basis für die Zusammenarbeit. Ein weiteres wichtiges Dokument ist auch die 2001 von der Konferenz Europäischer Kirchen und des Rates der Europäischen Bischofskonferenzen verabschiedete "Charta Oecumenica" über die "Leitlinien für die wachsende Zusammenarbeit unter den Kirchen in Europa" (Konferenz Europäischer Kirchen und Rat der Europäischen Bischofskonferenzen 2001: 1).

Neben der ACK auf Bundesebene existieren ebenso auf Länder- und Ortsebene Arbeitsgemeinschaften Christlicher Kirchen. Diese lehnen sich zwar in ihrer Satzung, ihrem theologischen Verständnis ihres Auftrags und ihrer Arbeit an die ACK in Deutschland an, sie sind organisatorisch jedoch völlig selbständig, d. h. es besteht keine Abhängigkeit im Sinne eines hierarchischen Aufbaus mit der ACK in Deutschland als Dachorganisation. So sind auch die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften auf den verschiedenen Ebenen unterschiedlich: teilweise sind Kirchen nur Mitglieder in der bundesweiten ACK, nicht aber in den Landesarbeitsgemeinschaften, und umgekehrt. In der praktischen Umsetzung der Zusammenarbeit ist jedoch die Zugehörigkeit an sich wichtig, nicht aber die Ebene der Zugehörigkeit, die z. T. aus der historischen Struktur der jeweiligen Kirche heraus bestimmt ist. So werden im Rahmen der ACK alle Kirchen erfasst, die auf einer der drei Ebenen Mitglied sind, und so auf allen Ebenen als ACK-Mitglied behandelt. Für die Bezeichnung einer Kirche als "ACK-Kirche" ist daher die Mitgliedschaft auf Bundes- oder Landesebene ausreichend.

Die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg wurde 1973 gegründet. Die Mitgliedskirchen in den ACK in Deutschland und in den Ländern sind, wie bereits oben ausgeführt, unterschiedlich. So sind z. B. in der ACK in Baden-Württemberg beide evangelischen Landeskirchen in Baden-Württemberg und beide römisch-katholischen Diözesen auf baden-württembergischem Gebiet Mitglied, jedoch nicht die EKD oder die Deutsche Bischofskonferenz. Insgesamt hat die ACK in Baden-Württemberg derzeit 18 Mitglieder und drei Gastmitglieder. (Arbeitsgemeinschaft Christl. Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg e. V. 2011: 1). Eine theologische Besonderheit ist die Berufung der ACK in Baden-Württemberg in der Satzung auf das Nizänische Glaubensbekenntnis aus dem Jahr 381 als Auslegung der Heiligen Schrift, das alle ihrer Mitgliedskirchen unterstützen (Arbeitsgemeinschaft Christl. Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg 2010: 3).

### 5.1.2. Arbeitsgebiete

Inhaltlich beschäftigt sich die ACK auf allen Ebenen mit verschiedenen Themen rund um die Ökumene, aber auch darüber hinaus, z. B. zu interkultureller Kommunikation, Frieden oder Bewahrung der Schöpfung. (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 28.10.2015). Bedeutsamer für die Ökumene ist jedoch die theologische Arbeit der ACK, die etwa zu der 2007 von elf ACK-Mitgliedskirchen unterzeichnete Erklärung über die gegenseitige Anerkennung der Taufe führte, die seither Kirchenübertritte zwischen den Mitgliedskirchen vereinfacht (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 2007). Neben den genannten Initiativen und Projekten strebt die ACK allgemein danach, die Zusammenarbeit ihrer Mitgliedskirchen zu fördern. In den "Leitlinien für die ökumenische Zusammenarbeit in den Arbeitsgemeinschaften Christlicher Kirchen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene", die die ACK in Deutschland 2012 verabschiedet hat, wird deutlich, wie die Idee und das Prinzip der Ökumene praktisch umgesetzt werden soll:

"Die ACK ... empfiehlt ihren Mitgliedskirchen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene: Die unter den Mitgliedern der ACK gewachsene und wachsende Gemeinschaft findet ihren konkreten Ausdruck u.a. in folgenden Bereichen:

1. Die Mitglieder empfehlen ihren Gemeinden die Beteiligung an ökumenischen Gottesdiensten und ähnlichen Veranstaltungen mit den anderen Mitgliedern der ACK. Sie beten füreinander und für die Stärkung der ökumenischen Gemeinschaft.
2. Bei Übertritten von einer Kirche in die andere, suchen die beteiligten Gemeinden rechtzeitig das Gespräch untereinander. Sie verzichten auf leichtfertige Proselytismusvorwürfe.
3. Bei volksmissionarischen Veranstaltungen, wie zum Beispiel Evangelisationen, bemühen sie sich um Zusammenarbeit und informieren sich in jedem Fall vorher gegenseitig vor Ort.
4. Sie nehmen gemeinsam öffentliche Verantwortung wahr im Dienst an dem Nächsten und in der Gesellschaft.
5. Sie sind grundsätzlich bereit, einander kirchliche Räume zur Verfügung zu stellen.
6. Sie lassen die Anstellung von Angehörigen anderer ACK-Mitglieder in ihren kirchlichen Einrichtungen zu, wo immer dies möglich ist.
7. Ihren kirchlichen Verbänden und Vereinen empfehlen sie, sich für Angehörige anderer ACK-Mitglieder zu öffnen, wo dies sinnvoll erscheint.
8. Die Arbeit in kirchlichen Kindergärten und Schulen sowie der von den Kirchen verantwortete Religionsunterricht in den Schulen sollen grundsätzlich von ökumenischem Geist geprägt sein.

9. Die Mitglieder der ACK streben an, dass Eheschließungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Angehörigen anderer Mitglieder keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Folgen haben.

Die Zugehörigkeit zu einer Mitgliedskirche der ACK wird in vielen Kirchen der Entscheidungsfindung bei bestimmten Fragen zugrunde gelegt („ACK-Klausel“) (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland e. V. 1998).

Insgesamt gesehen fördert die ACK durch ihre Arbeit ganz praktisch Ökumene vor Ort, z. B. indem sich ACK-Kirchen gegenseitig Gottesdiensträume überlassen oder gemeinsam ökumenische Gottesdienste zum Schulanfang durchführen – ermöglicht durch die Rahmenvereinbarungen der ACK. Diese Leitlinien stecken allerdings nur einen Rahmen ab, innerhalb dessen jedoch viel Raum für die konkrete Umsetzung bleibt (Arbeitsgemeinschaft Christl. Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg e. V. 2012). Aufgrund eigener Praxiserfahrungen u. a. als ehemaliger Kirchengemeinderat ist anzumerken, dass eine gute ökumenische Zusammenarbeit meist von den Beteiligten vor Ort abhängt. Trotzdem sind meiner Meinung nach die Regelungen der ACK für die Arbeit vor Ort sehr bedeutend, da allgemein akzeptierte Rahmenbedingungen eine Grundvoraussetzung für ökumenische Zusammenarbeit sind, und somit eine gemeinsame Basis für einen interkonfessionellen Dialog ermöglichen.

## **5.2. Die ACK-Klausel als Bestandteil arbeitsrechtlicher Regelungen**

Die „ACK-Klausel“ hat in den meisten Mitgliedskirchen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen. Diese finden sich sowohl im Bereich des individuellen, als auch des kollektiven Arbeitsrechts. Im individuellen Arbeitsrecht betrifft dies die Anstellungsfähigkeit sowie besondere Loyalitätsobliegenheiten, im kollektiven Arbeitsrecht die Mitbestimmung und die Mitwirkung an Schlichtungs- und Gerichtsverfahren (Hammer 2002: 159–161). In dieser Arbeit können allerdings nur die Bestimmungen der EKD und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, sowie die ihrer angeschlossenen diakonischen Werke untersucht werden. Jedoch wäre eine vergleichende Betrachtung der Anwendung der ACK-Klausel in evangelischer Kirche und Diakonie, sowie ihrer Anwendung in anderen christlichen Religionsgemeinschaften m. E. ein interessanter Gegenstand für weitere Forschungen.

### **5.2.1. Anstellungsfähigkeit**

Wie bereits in Kap. 4.5 ausgeführt, ist die Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche oder einer mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirche laut § 3 Abs. 1 der

Richtlinie der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werks der EKD (Loyalitätsrichtlinie) Voraussetzung für eine Anstellung. Bei Tätigkeiten, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zugeordnet werden können, kann laut § 3 Abs. 2 hiervon abgewichen werden, sofern hierfür keine anderen geeigneten Mitarbeitenden gewonnen werden können. Stattdessen können hier auch Angehörige einer ACK-Kirche oder einer Mitgliedskirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angestellt werden (Richardi 2015, § 6 Rn 9, Rat der EKD 2005). Zudem werden nach § 3 Abs. 3 alle Personen als für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ungeeignet angesehen, die aus einer der o. g. Kirchen ausgetreten und dabei nicht in eine der o. g. Kirchen übergetreten sind (Richardi 2015, § 6 Rn 10, Rat der EKD 2005).

Entsprechend ist daher nach § 1 d Abs. 1 a) KAO grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD Voraussetzung für die Anstellungsfähigkeit, jedoch ermöglicht § 1 d Abs. 3 Ausnahmen nach Genehmigung durch den Oberkirchenrat. In der alltäglichen Verwaltungspraxis hat sich in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg aufgrund langjähriger guter Erfahrungen bei der Einstellung von Angehörigen einer Mitgliedskirche der ACK mittlerweile etabliert, diese Ausnahmegenehmigung im Einklang mit der ACK-Klausel ohne weitere Prüfung als gegeben vorauszusetzen, falls die betreffende Stelle nicht anderweitig mit einem Mitglied einer Gliedkirche der EKD mit gleicher Qualifikation besetzt werden kann (Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Württemberg 05.01.2008, Arbeitsgemeinschaft Christl. Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg e. V. 2013). Ausgenommen von dieser Regelung sind jedoch alle kirchlichen Tätigkeiten, deren Anstellung dienstrechtlich besonders geregelt ist, also z. B. Pfarramt, Diakonat und das Lehramt für Religion, da in den entsprechenden Vorschriften für deren Qualifikation die Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche zwingend vorgeschrieben ist (exemplarisch sei hier nur auf § 3 Abs. 2 Diakoninnen- und Diakonengesetz (ELK-Wü) verwiesen). Die AVR-Wü des Diakonischen Werks in Württemberg enthalten keine entsprechenden Vorschriften zur Anstellungsfähigkeit, verweisen jedoch in § 1 auf den diakonischen Auftrag und die Dienstgemeinschaft.

#### *5.2.2. Loyalitätsobliegenheiten*

Neben den im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Pflichten können Kirchen und kirchliche Einrichtungen ihren Beschäftigten besondere Loyalitätsobliegenheiten auferlegen, die bis in die private Lebensführung hinein reichen können (Richardi 2015, § 6 Rn 24-33): So stellt das Bundesverfassungsgericht in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen fest: „Dazu gehört weiter die Befugnis der Kirche, den ihr angehörenden Ar-

beitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen. Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung - auch in ihrer Lebensführung - respektieren. Durch all das wird die Rechtsstellung des kirchlichen Arbeitnehmers keineswegs ‚klerikalisiert‘. Es geht vielmehr ausschließlich um den Inhalt und Umfang seiner vertraglich begründeten Loyalitätsobliegenheiten“ (Bundesverfassungsgericht 04.06.1985: Rn 59). Welche Maßstäbe sie dabei anlegen, ist allein Angelegenheit der Kirchen und nur durch das allgemeine Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG), die „guten Sitten“ (§ 138 Abs. 1 BGB) und den ordre public (Art. 6 EGBGB) begrenzt (Richardi 2015, § 6 Rn 34, Bundesverfassungsgericht 04.06.1985: Rn 64).

In Anlehnung an o. g. Urteil gilt es für Richardi als Prinzip, „dass die Glaubwürdigkeit der Kirche daran gemessen wird, in welcher Weise kirchliche und diakonische Mitarbeiter [!] ihr Leben gestalten und ihre Aufgaben erfüllen“ (Richardi 2015, § 6 Rn 41). Biblisch begründet wird dies mit der Vorbildfunktion der kirchlichen Amtsträgerinnen und Amtsträger gemäß 1Tim 4,12. Für alle anderen Mitarbeitenden ist die Zweckbestimmung ihres Dienstes für die Einrichtung die Begründung für die Obliegenheit, sich innerhalb und außerhalb ihres Dienstes so zu verhalten, dass die Kirche glaubwürdig bleibt (ebd.). Zwar gibt es keine EKD-einheitliche Regelung dieser Obliegenheiten, jedoch sind sie Teil der Loyalitätsrichtlinien. Hier werden die Loyalitätsobliegenheiten nach Aufgabenbereich abgestuft (Richardi 2015, § 6 Rn 39): Die Mitarbeitenden übernehmen entsprechend § 4 Abs. 1 „Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten“ (Rat der EKD 2005: 2). Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird laut § 4 Abs. 2 erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen; sowie bei einer Tätigkeit in Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung eine inner- und außerdienstliche Lebensführung, die der übernommenen Verantwortung entspricht. Andere christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gemäß § 4 Abs. 3 „Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten“ (ebd.). Bemerkenswert ist, dass mit § 4 Abs. 4 auch eine Regelung für nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getroffen wurde. Sie „haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen“ (ebd.).

Entsprechend der Loyalitätsrichtlinie ist in § 1 Abs. 1 KAO-Wü ebenfalls eine entsprechende Loyalitätspflicht vermerkt: „Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschrieben ist. Die Beschäftigten haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich um fachliche Fortbildung zu bemühen. In ihrem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes haben sie sich der besonderen Verantwortung bewusst zu sein, die sie als beruflich im Dienst der Kirche stehende Beschäftigte übernommen haben. Je nach Aufgabenbereich übernehmen die Beschäftigten Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten, Schrift und Bekenntnis zu achten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“ Diese Forderung ist inhaltlich vergleichbar mit der Forderung der Loyalitätsrichtlinie an christliche Mitarbeiter, die nicht Mitglieder einer EKD-Gliedkirche sind; sie setzt also schon eine Stufe tiefer an. Möglicherweise wurde hier bereits eine Umsetzung der ACK-Leitlinien vorgenommen, um so die Anstellung von Mitarbeitenden aus ACK-Kirchen zu erleichtern.

Für Mitarbeitende des Diakonischen Werks sind ebenfalls tarifvertraglich geregelte Loyalitätsobliegenheiten Bestandteil des Arbeitsvertrags: So wird z. B. in § 1 AVR-Wü die Verpflichtung der dem Diakonischen Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. angeschlossenen Einrichtungen aufgeführt, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst wird auch hier als „Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche“ (§ 1 Abs. 1 S. 2) bezeichnet. Ebenso werden „alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (§ 1 Abs. 2 S. 1) als Teil einer Dienstgemeinschaft bezeichnet, von denen erwartet wird, „dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht“ (§ 1 Abs. 2 S. 2). Eine besondere Verpflichtung auf Schrift und Bekenntnis ist nicht enthalten, jedoch legen § 1 Abs. 3 und 4 fest: „(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen. (4) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus.“ Somit ist hier grundsätzlich die Einstellung von Angehörigen der ACK-Kirchen, aber auch von Nichtchristinnen und –christen möglich. Einen entsprechenden Passus enthalten auch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD).

Grundsätzlich unterscheidet sich die Loyalitätspflicht gegenüber kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern nicht von der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht, deren Bestandteil sie ist (Hammer 2002: 213). Jedoch gibt es inhaltliche Besonderheiten, die sich an einzelnen Problemfeldern zeigen, in der es zu Kollisionen zwischen kirchlichen Rechtsnormen und Grundrechten ihrer Beschäftigten kommt. Dies sind u. a. Ehe und Ehescheidung (Schutz der Ehe, Art. 6 GG), Abtreibung (Meinungsfreiheit, Art. 5 GG), Homosexualität und sexuelle Orientierung (Menschenwürde, Persönlichkeitsrecht, Antidiskriminierung, Art. 1,2,3,12 GG) oder Kirchenaustritt (Religionsfreiheit, Antidiskriminierung, Art. 4,12 GG), um hier nur einige zu nennen (Hammer 2002: 213–224). Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist hier uneinheitlich, insbesondere in Bezug auf die Auslegung und Rechtmäßigkeit der Ausnahmeregelungen des § 9 AGG (Limbach 2013: 52–56). Bemerkenswert ist, so Limbach, dass auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in mehreren Entscheidungen das weitreichende Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Deutschland größtenteils bestätigt hat (Limbach 2013: 57–59). Den Einzelheiten der Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht kann in dieser Arbeit aus Platzgründen leider nicht weiter nachgegangen werden.

#### *5.2.3. Wählbarkeit in eine Mitarbeitervertretung*

Auch im kirchlichen Mitbestimmungsrecht spielt die ACK-Klausel eine wichtige Rolle: Nach § 10 Abs. 1b) MVG-EKD ist die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche Voraussetzung für die Wählbarkeit in eine Mitarbeitervertretung. Jedoch können die Landeskirchen davon abweichende Regelungen treffen, wovon vor allem die Gliedkirchen in den neuen Bundesländern Gebrauch gemacht haben (Hammer 2002: 160, Baumann-Czichon und Germer 2013, § 10 Rn 2). Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg enthält in § 10 Abs. 1 b) MVG-Wü jedoch immer noch die ACK-Klausel. Aufgrund des Geltungsbereichs des Gesetzes betrifft dies alle Beschäftigten in Kirche und Diakonischem Werk in Württemberg.

Rechtlich gesehen können die Kirchen ihr Mitbestimmungsrecht zwar völlig unabhängig gestalten (Richardi 2015: § 17 Rn 12f.). Trotzdem ist es kritisch zu sehen, dass so durch die ACK-Klausel faktisch Mitarbeitende mit unterschiedlichem Rechtsstatus geschaffen werden (Baumann-Czichon und Germer 2013: § 10 Rn 3f.). Dies ist meines Erachtens mit den Prinzipien der Dienstgemeinschaft eigentlich nicht vereinbar.

#### *5.2.4. Rechtliche Vertretung vor Schlichtungsstellen und Gerichten*

Weiterhin betrifft die ACK-Klausel die rechtliche Vertretung Beschäftigter vor Schlichtungsstellen und Gerichten. Als Beistände in diesen Verfahren können nach



§ 61 Abs. 4 MVD-EKD nur Mitglieder einer ACK-Kirche hinzugezogen werden. Dies soll sicherstellen, dass sich die Beistände (z. B. Anwältinnen und Anwälte oder Verbandsvertreterinnen und Verbandsvertreter) im Rahmen des kirchlichen Selbstverständnisses bewegen (Hammer 2002: 160, Baumann-Czichon und Germer 2013, § 61 Rn 13+14).

### **5.3. Zwischenfazit: Anwendung der ACK-Klausel aus juristischer Sicht**

Als Zwischenfazit muss aus juristischer Sicht festgestellt werden: Nach geltender Rechtsprechung ist die ACK-Klausel mit staatlichem und kirchlichem Recht vereinbar. Trotzdem ist ihre Anwendung sehr umstritten, da dadurch Mitarbeitende mit unterschiedlichem rechtlichem Status geschaffen werden. Es wird so vielen Mitarbeitenden unmöglich gemacht, an der betrieblichen Mitbestimmung mitzuwirken. Dass an dieser Klausel festgehalten wird, jedoch ihre Anwendung über Dienstvereinbarungen rechtlich zulässig abweichend geregelt werden darf, was insbesondere in EKD-Mitgliedskirchen in Gebieten mit niedrigen Kirchenmitgliedschaftsquoten, aber auch in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg weitgehend gängige Praxis ist, ist ein immanenter Widerspruch (Baumann-Czichon und Germer 2013, § 10 Rn 3). Gerade dieser Bruch zwischen Theorie und Praxis führt zu Bemühungen, die sozialetisch und möglicherweise auch verfassungsrechtlich bedenklich sind und daher oft von außen als nicht mehr zweckmäßig betrachtet werden (Kreß 2014: 138), was u. a. am großen Medien-echo, das viele entsprechende Gerichtsverfahren mit kirchlicher Beteiligung nach sich ziehen, abgelesen werden kann. Er könnte zudem auch Auswirkungen auf die Rechtsprechung haben, denn wenn die Kirche selbst von ihrer Rechtspraxis abweicht, kann es für sie u. U. schwierig werden, im Einzelfall (z. B. bei einem Kündigungsprozess wegen Kirchenaustritt) eine rechtlich einwandfreie, nachvollziehbare Güterabwägung nachzuweisen. Ein weiteres spezielles Problem auf evangelischer Seite ist (im Gegensatz zur Römisch-Katholischen Kirche) das Nebeneinander verschiedener Anwendungspraktiken der ACK-Klausel in den einzelnen Landeskirchen. Hier sollten die entsprechenden Vorschriften möglichst harmonisiert werden, um einerseits eine Rechtsgleichheit der Betroffenen zu erreichen, andererseits auch um gegenüber dem Staat eine einheitliche Rechtsposition zu vertreten, die sich ggf. auch gegenüber möglichen künftigen Änderungswünschen der EU besser verteidigen ließe. Letzten Endes kann es aber nicht Aufgabe einer diakoniewissenschaftlichen Arbeit sein, die Anwendung der ACK-Klausel juristisch abschließend zu beurteilen, weshalb diese kurzen Anmerkungen an dieser Stelle genügen sollen.

## **6. Auseinandersetzung mit der Anwendung der ACK-Klausel**

Unabhängig von der juristischen Legitimität der Anwendung der ACK-Klausel bleibt jedoch die Frage, ob ihre Anwendung auch aus ethischer und theologischer Sicht mit den christlichen Grundsätzen der evangelischen Kirche und der Diakonie vereinbar ist. Dies muss auch auf dem Hintergrund geklärt werden, dass nach dem dritten Artikel der Barmer Theologischen Erklärung die äußere Ordnung der Kirche nicht von ihrer Botschaft trennbar ist (Evangelische Kirche in Deutschland 11.11.2015).

### **6.1. Bewertung aus ethischer Sicht**

Die Kirche verwendet mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft und der Anwendung der ACK-Klausel letztendlich das Ziel, die Vermittlung christlicher Werte und Überzeugungen in Kirche und Diakonie zu sichern. Es ist jedoch fraglich, ob dies mit diesem Instrument überhaupt gelingen kann. Dies ist aus mehreren Gründen anzuzweifeln:

Zunächst einmal muss festgehalten werden, dass allein die Kirchenzugehörigkeit kein Kriterium für die Orientierung an christlichen Werten und den persönlichen Glauben ist, was auch Härles Definition der sichtbaren Kirche als „Gemeinschaft der nicht aus der Kirche ausgetretenen Getauften“ (Härle 2007: 572) zeigt. „Christlicher Glaube erschöpft sich nicht in Kirchlichkeit, ja, er äußert sich nicht einmal primär darin. Kirchlichkeit kann dem Mitglied einer Kirche zwar dazu helfen, den Glauben immer tiefer zu erfassen, ihn zu bewähren und im Alltag zur Entfaltung zu bringen. Aber die formale Kirchenmitgliedschaft sagt wenig über den Glauben eines Christen aus. Ebenso wenig lässt fehlende formale Mitgliedschaft auf den Unglauben eines Menschen schließen“ (Barth 2013: 222–223). Hofmann weist hier ergänzend auf Forschungsergebnisse aus der Religionssoziologie hin, die eine Unterscheidung von Kirchlichkeit und Religiosität nahelegen (Hofmann 2015: 91). So zeigen etwa die Ergebnisse des „Religionsmonitors 2013“ der Bertelsmann Stiftung, dass gerade einmal 18% der evangelischen Christen in Deutschland regelmäßig (d. h. mindestens monatlich) den Gottesdienst besuchen, und nur 21% bezeichnen sich als ziemlich bzw. sehr religiös (Pollack und Müller 2013: 18). Hier könnten sich also durchaus Schwierigkeiten im Hinblick auf die Umsetzung diakonischer oder christlicher Werte ergeben. Umgekehrt könnten jedoch möglicherweise Mitglieder einer Freikirche, die nicht Mitglied in der ACK ist, sehr wohl christliche oder diakonische Werte eines diakonischen Unternehmens bzw. einer diakonischen Organisation der evangelischen Kirche inhaltlich mittragen. Daher ist die ACK-Klausel als alleiniges Kriterium für die Umsetzung christlicher und diakonischer Werte in Unternehmen nicht geeignet, schon gar nicht als Werkzeug zur Gesinnungsprüfung.

Ein zweiter Kritikpunkt betrifft die Etablierung von Wertvorstellungen in Organisationen über individuelle Werte. Eschen weist mit Recht darauf hin, dass „die Summe individueller Glaubensüberzeugungen keine prägende Kraft für eine [diakonische] Einrichtung oder Unternehmen haben kann“ (Eschen 2008: 241). Im Gegenteil besteht in größeren Systemen eher die Gefahr einer Marginalisierung dieser Überzeugungen. Daher muss eine diakonische Unternehmenskultur in einer gemeinsamen Reflexion der biblischen Tradition und in einem gemeinsamen Prozess der Bekenntnisbildung entstehen. Dementsprechend sind diese Überzeugungen heute in den meisten diakonischen Unternehmen und Organisationen als Teil der Corporate Identity sichtbar, und für alle Betriebsangehörigen oft verpflichtend installiert (Eschen 2008: 241). Wenn somit die Deutungshoheit für die Werte der Organisation in der Organisation selbst verbleibt, stellt sich die Frage, in wieweit individuelle Überzeugungen als Maßstab für eine Mitarbeit dienen können, wenn doch eigentlich nur eine Anerkennung der in der Organisation bereits vorhandenen Werte nötig ist. Eine derartige Anerkennung erfordert jedoch neben arbeitsrechtlichen Regelungen keineswegs die Taufe als gleichzeitige Mitgliedschaft, was bereits die bestehenden kirchlichen Rechtsvorschriften zeigen. Damit wird die ACK-Klausel nicht mehr benötigt, da nicht mehr die Werte der Angestellten, sondern des Anstellungsträgers für die Deutungshoheit ausschlaggebend sind. Ähnlich argumentiert der „Brüsseler Kreis“, ein Verband mehrerer Unternehmen aus Diakonie und Caritas, wenn sie in ihrem Thesenpapier für ein im Unternehmen verankertes christliches Wertesystem plädieren, um so die Diakonie interreligiös öffnen zu können (Haas und Starnitzke 2015: 21–23). Um dies jedoch so einführen zu können, müsste die ACK-Klausel zunächst geöffnet werden. Dass dies kirchenrechtlich bereits möglich ist, zeigt u. a. die Diakonie Württemberg in ihren Arbeitsvertragsrichtlinien, wo in § 1 die Anerkennung der evangelischen Grundlage der Arbeit, die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft, nicht aber eine Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzungen genannt werden.

Ein weiteres Argument gegen die Anwendung der ACK-Klausel ist im christlichen Menschenbild zu sehen, das durch die Gottesebenbildlichkeit (Gen 1,27) des Menschen begründet ist. Die Anwendung der ACK-Klausel bedeutet immer auch eine Diskriminierung von Nichtkirchenmitgliedern, was sich besonders bei der betrieblichen Mitbestimmung und den Anstellungsvoraussetzungen zeigt. Dies verstößt damit gegen den inklusiven Charakter der Bibel, der u. a. im Alten Testament in der Gottesebenbildlichkeit und neutestamentarisch im Bild der Tischgemeinschaft im Abendmahl, zu der alle eingeladen sind, sowie der Gemeinschaft im Leib Christi als gleichberechtigte Glieder gemäß 1Kor 12 und Gal 3,28 deutlich wird.

Zusammengefasst zeigen sich also schon bei der Bewertung der ACK-Klausel aus ethischer Sicht mehrere Kritikpunkte, die m. E. dringend ein Umdenken in ihrer Anwendung nötig machen.

## **6.2. Ekklesiologische Beurteilung**

Da eine Beurteilung der Anwendung der ACK-Klausel bei allen hier vorgestellten ekklesiologischen Modellen im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist, soll diese Beurteilung anhand der drei Diakoniemodelle von Bedford-Strohm erfolgen, da diese Modelle aufgrund ihrer unterschiedlichen zugrundeliegenden Kirchenmodellen eine große Bandbreite abdecken.

Wie schon bei der Begründung des Dienstgemeinschaftsbegriffs in Kap. 4.4 aufgezeigt wurde, sind je nach zugrundeliegendem Kirchenmodell zwei mögliche Begründungsarten für die Dienstgemeinschaft und damit auch die Anwendung der ACK-Klausel denkbar: zum einen ein eher formal orientierter Dienstgemeinschaftsbegriff, der sich aus der Taufe und dem Priestertum aller Gläubigen ableiten lässt, zum anderen ein eher funktional bestimmter Dienstgemeinschaftsbegriff, der u. a. aus der Erzählung vom Weltgericht in Mt 25 her bestimmt werden kann.

### *6.2.1. Diakonie als Kontrastgesellschaft*

Demzufolge liegt dem Modell einer Diakonie als Kontrastgesellschaft, die gemäß Mt 5,13f. als „Salz der Erde“ und „Licht der Welt“ eine „exemplarische Existenz“ (Bedford-Strohm 2015: 332) führen soll, ein eher formal begründeter Dienstgemeinschaftsbegriff zugrunde. Die „Gemeinschaft der Heiligen“ leitet sich letztendlich aus dem Priestertum aller Gläubigen ab. Dies würde eine strenge Auslegung, möglicherweise sogar eine Verschärfung der Loyalitätsrichtlinie der EKD erfordern, insbesondere das Anerkenntnis von Schrift und Bekenntnis gemäß § 4 Abs. 2. Damit wäre m. E. jedoch selbst eine Anwendung der ACK-Klausel im positiven Sinn, d. h. eine Öffnung hin zu den ACK-Mitgliedskirchen, nicht mehr möglich, und erst recht kein interreligiöser Dialog. Die Gefahr dieses Modells liegt laut Bedford-Strohm in seiner Angst vor Anpassung (ebd.). Gerhard Ulrich, Landesbischof der Nordkirche, sieht diese Angst bei der derzeitigen Anwendungspraxis der ACK-Klausel bereits am Werk: „Mein Eindruck ist, dass wir es mit dieser ACK-Klausel, je formaler sie angewendet wird, desto stärker zu tun haben mit einem Zeichen der Schwäche und nicht mit einem [...] Zeichen des Selbstbewusstseins. Und je geringer das Selbstbewusstsein oder die Selbstsicherheit einer Institution ist, desto stärker ist ihr Bemühen, sich abzugrenzen. Das haben wir im

Moment. Wir haben nicht nur eine Säkularisierung der Gesellschaft und einen Verlust der Bindekraft der Institution selbst, die nicht dazu führt, dass man sich mit ihren Inhalten auseinandersetzt, sondern dass man die Inhalte behauptet und damit eine Selbstabschließung verursacht, die keineswegs in die Gesellschaft hinein öffnet, sondern auf Dauer allen Menschen unverständlich macht, warum es sie gibt“ (Haas und Ulrich 2015: 119). Durch eine solche Abgrenzungspolitik steht letztendlich die eigene Orientierung, und nicht der hilfsbedürftige Mensch im Zentrum der Arbeit – und dies kann und darf nicht das Ziel christlicher Diakonie sein (Bedford-Strohm 2015: 332). Damit ist der Diakoniebegriff in diesem Modell letztlich als unzulässig verengt zu beurteilen.

#### *6.2.2. Diakonie als Gesellschaftsdienst*

Eine diakonische Kultur in einer nach diesem Modell gestalteten diakonischen Organisation könnte ohne weiteres ohne die ACK-Klausel auskommen, da gemäß den funktionalen Definitionen von Diakonie eine Kirchenmitgliedschaft für einen Dienst der Nächstenliebe nicht erforderlich ist. Christlicher Glaube ist hier gleichbedeutend mit „Dienst der Nächstenliebe an der Gesellschaft“ (ebd.). Dieses Ziel erinnert in Ansätzen an Bonhoeffers Prinzip der „Kirche für andere“. Die Frage ist allerdings, wie dieses Hilfehandeln als spezifisch christliches Hilfehandeln erkennbar wird. Bedford-Strohm kritisiert denn auch folgerichtig die einseitige Ausrichtung dieses Modells, das die Diakonie eben nicht als Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat, sondern maximal als Tat sieht, die das Evangelium quasi verschämt im Hintergrund hält (ebd.). Kern der Diakonie ist jedoch die Verkündigung des Evangeliums. Diakonie war und ist auch heute noch „Innere Mission“, wie das Leitbild Diakonie feststellt (Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband 1997: 7). Auch hier findet also eine unzulässige Verengung des Diakoniebegriffs statt.

#### *6.2.3. Offene Diakonie in einer pluralistischen Gesellschaft*

In diesem Diakoniemodell agiert Diakonie strenggenommen als Hybrid: das klare Zeugnis eigener Glaubensüberzeugungen auf Basis einer klaren Tradition und praktische Nächstenliebe werden mit einer Ausrichtung auf den Dienst an einer pluralistischen Gesellschaft und deren Ansprüche hin miteinander vermittelt (Bedford-Strohm 2015: 333). Dazu wird vor allem eine „Zweisprachigkeit“ (ebd.) benötigt: Diakonie muss klar vermitteln, woher sie kommt, und deutlich machen, warum die daraus folgende Orientierung für andere Menschen so attraktiv ist, dass sie zur Mitarbeit angeregt werden (ebd.). Dies kann nur erreicht werden, wenn die ACK-Klausel in ihrer heutigen Form durch eine wie auch immer geartete Verpflichtung der Mitarbeitenden auf diakonische Werte ersetzt wird. In ihrer heutigen Form wird durch sie gerade die Gewinnung

von Mitarbeitenden erschwert, die aufgrund ihrer Diversität in diese Gesellschaft hineinwirken können. Entsprechend fordert Hoffmann: „Es müssen aber Möglichkeiten dafür gefunden werden, dass Menschen in der Diakonie arbeiten können, die den christlichen Glauben als Basis der Werte (noch) nicht teilen können oder wollen - solange sie sich an diesen Werten trotzdem orientieren und danach handeln können. Beides ist wichtig, dass Orte der Auseinandersetzung mit der christlichen Basis angeboten werden und dass Menschen gefördert werden, die aus dem christlichen Glauben heraus handeln und arbeiten wollen. Wertepluralismus ist für die Diakonie nicht nur eine Schwierigkeit, sondern auch eine Chance. Viele Menschen suchen nach Orientierung und nach etwas, das ihrem Leben Sinn gibt. Deshalb hat eine Arbeit, die auf einer transzenten Sinngebung basiert und diese stimmig und profiliert kommuniziert, eine hohe Attraktivität“ (Hofmann 2008: 30–31). Diakonie agiert in diesem Modell als Kirche, die in die Gesellschaft hinein kommuniziert, weshalb eine Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Organisationen mit anderen weltanschaulichen oder religiösen Hintergründen unproblematisch ist. Auch diese systemübergreifende Zusammenarbeit ist das Kennzeichen einer hybriden Organisation. In einer solchen hybriden Diakonie könnten Kirche und Gesellschaft Raum zur Interaktion finden. Bedingung dafür ist allerdings, dass Diakonie diese „Zweisprachigkeit“ gewinnt.

## **7. Fazit**

In dieser Arbeit konnte aufgezeigt werden, dass vielfältige Kirchenbegriffe und Diakoniebegriffe existieren. Nicht alle von ihnen sind deckungsgleich; insbesondere die Diakoniebegriffe sind sehr plural und gehen teilweise über traditionelle Kirchenbegriffe weit hinaus – teilweise sogar über die Grenzen des christlichen Glaubens. Anhand des Beispiels der Anwendung der ACK-Klausel in verschiedenen Modellen von Diakonie konnte deutlich gemacht werden, dass je nach verwendetem Kirchenbegriff, der auf die Diakonie angewendet wird, auch der Dienstgemeinschaftsbegriff anders definiert wird und somit die ACK-Klausel weiter oder enger ausgelegt werden muss. Dabei verwenden kirchenrechtliche oder juristische Definitionen meist einen formalen Kirchenbegriff, der sich streng an der Taufe als äußeres Kennzeichen der Kirchenmitgliedschaft orientiert. Jedoch ist bei einer engen Bindung an diesen „klassischen“ Kirchenbegriff (und damit automatisch auch an die ACK-Klausel) eine Öffnung der Dienstgemeinschaft für Menschen anderer Konfessionen und Religionen nur sehr schwer möglich. Interreligiöse Öffnung, interreligiöse Fachlichkeit und Diversity, die in der Sozialen Arbeit und der freien Wirtschaft immer mehr als Vorteil für Unternehmen wahrgenommen wird, wer-

den durch diesen engen Diakoniebegriff zumindest erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht. Zudem werden viele Facetten des Diakoniebegriffs damit nicht oder nur teilweise abgedeckt, wie etwa Haslingers anonyme Diakonie.

Gegenwärtige Herausforderungen, wie etwa der Fachkräftemangel, verlangen aber nach einer neuen, funktionaler orientierten Betrachtung des Diakoniebegriffs. So berichten Haas und Starnitzke von einem Gespräch mit einem Anstaltsleiter aus den neuen Bundesländern, der seine Praxis bei der Anwendung der ACK-Klausel wie folgt beschrieb: „Auf Kirchenbindung kann ich schon lange nicht mehr achten. Ich habe schon genug damit zu tun, keine Rechtsradikalen anzustellen“ (Haas und Starnitzke 2015: 15). Wenn sich also die ACK-Klausel aufgrund der äußeren Umstände in der Praxis ad absurdum führt, sollte verstärkt über eine Abschaffung oder Lockerung nachgedacht werden. Zumindest in der Diakonie ist diese Öffnung hin zu einer funktionalen Begründung der Dienstgemeinschaft schon jetzt möglich, wie die Arbeitsvertragsrichtlinien zeigen. Jedoch kommt es aufgrund des bestehenden Mitarbeitervertretungsrechts bei der Mitbestimmung zu einer Zweiklassengesellschaft von Mitarbeitenden, was nach meinem Empfinden ethisch nicht korrekt ist und mit dem Charakter der Dienstgemeinschaft eigentlich nicht vereinbar ist. Daher bleibt die Forderung der Expertenkommission nach neuen, EKD-weiten Regelungen der ACK-Klausel für Landeskirchen und diakonische Werke weiterhin bestehen.

Noch dringlicher ist jedoch der Appell der Kommission, sich noch mehr als bisher mit den möglichen theologischen Begründungen des Dienstgemeinschaftsbegriffs zu befassen. Derzeit drängt sich bei dessen Betrachtung der Eindruck einer juristischen Definitionshoheit für die Begründung auf. Hier sind Theologie und Diakoniewissenschaft gefordert, um Sprachfähigkeit herzustellen und um die Grundlagen für die dringend benötigte Öffnung des formal begründeten Dienstgemeinschaftsbegriffs hin zu einer öffentlichen Diakonie in einer pluralistischen Gesellschaft zu legen, die meiner Einschätzung nach dringend erforderlich ist, um sich als evangelische Kirche mit ihrer verfassten Diakonie zusammen den gegenwärtigen Herausforderungen stellen zu können. Wie im vorigen Kapitel gezeigt, ist für mich das Modell von Diakonie als Hybrid eine Annäherung an ein Diakonie- bzw. Kirchenmodell, das es ermöglichen könnte, diese Öffnung hin zu der öffentlichen Diakonie zu beginnen. Dabei könnte das Hybridmodell einen Beitrag dazu leisten, den Dienstgemeinschaftsbegriff weniger formal und mehr funktional, aber trotzdem auch ganzheitlich zu begründen.

Eine praktische Lösung der Problematik der Anwendung der ACK-Klausel ist meiner Ansicht nach (noch) nicht in Sicht. Ein möglicher Lösungsweg, der in dieser Arbeit leider nicht näher untersucht werden konnte, könnte meines Erachtens im kirchlichen Dienstrecht und den Ämtern liegen. Der Zulassung zu den jeweiligen Ämtern und Diensten, z. B. Pfarramt, Diakonat, Lehramt, liegen bereits entsprechende Vorschriften zugrunde. Dass sich die Kirche hier vorbehält, nur Mitglieder der eigenen Konfession zu verwenden, ist auch in der Gesellschaft vergleichsweise unumstritten, und die Begründung dieser Praxis im Rückgriff auf die Ämtertheologie würde eine Berufung auf die Dienstgemeinschaft zur Begründung besonderer Loyalitätspflichten unnötig machen. Dies würde den Weg für eine funktionelle theologische Begründung des Dienstgemeinschaftsbegriffs zumindest teilweise freimachen, wobei hier noch geklärt werden müsste, wie etwa mit Leitungspersonal ohne kirchliches Amt in diakonischen Einrichtungen zu verfahren wäre.

Bei meiner Beschäftigung mit der Dienstgemeinschaft während des Abfassens dieser Arbeit wurde für mich persönlich jedoch das Bild vom Leib Christi, wie es in 1Kor 12 und Röm 12,4–6 geschildert wird, immer bedeutsamer: Eine Organisation, die sich als Gemeinschaft Gleichberechtigter versteht, die gemeinsam, aber mit verschiedenen Gaben am Reich Gottes baut, an der auch Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten beteiligt sind, in deren Begegnung Christus gegenwärtig ist, und so zur „Kirche für andere“ wird, die in die Gesellschaft hinein wirkt und dort präsent ist, ist das Ideal, das es anzustreben gilt. Weil zu dieser Dienstgemeinschaft auch Christus als unser Herr und unser Diener gehört, dessen Geist weht, wo er will, bleibt sie immer etwas letztendlich Unverfügbares und Undefinierbares. Denn „im theologischen Sinn weiß nur Gott selbst, wer letztlich der Dienstgemeinschaft angehört“ (Rehm 2015: 84).



## Literaturverzeichnis und Verzeichnis der Internetquellen

- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTL. KIRCHEN (ACK) IN BADEN-WÜRTTEMBERG E. V., 2011. *Die Mitgliedskirchen der ACK in Baden-Württemberg: Stand März 2011* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 24.10.2014]. Verfügbar unter: <http://www.ack-bw.de/html/media/dl.html?i=22566>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTL. KIRCHEN (ACK) IN BADEN-WÜRTTEMBERG E. V., 2012. *Was wir gemeinsam tun können: Ermutigung zur Ökumene am Ort* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 28.10.2015]. Verfügbar unter: <http://www.ack-bw.de/html/media/dl.html?i=22938>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTL. KIRCHEN (ACK) IN BADEN-WÜRTTEMBERG E. V., 2013. *Die „ACK-Klausel“: Merkblatt* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 26.10.2015]. Verfügbar unter: <http://www.ack-bw.de/html/media/dl.html?i=22622>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTL. KIRCHEN (ACK) IN BADEN-WÜRTTEMBERG, 2010. *Wir über uns* [Online-Quelle]. Stuttgart [Zugriff am 23.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.ack-bw.de/html/media/dl.html?i=22568>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER KIRCHEN (ACK) IN DEUTSCHLAND E. V., 1998. *Leitlinien für die ökumenische Zusammenarbeit in den Arbeitsgemeinschaften Christlicher Kirchen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene* [Online-Quelle] [Zugriff am 18.11.2015]. Verfügbar unter: [http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user\\_upload/Grundlagen\\_der\\_Zusammenarbeit/Leitlinien\\_ACK.pdf](http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user_upload/Grundlagen_der_Zusammenarbeit/Leitlinien_ACK.pdf)
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER KIRCHEN (ACK) IN DEUTSCHLAND E. V., 2005. *Satzung der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V.* [Online-Quelle]. Frankfurt am Main [Zugriff am 28.10.2014]. Verfügbar unter: [http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user\\_upload/Grundlagen\\_der\\_Zusammenarbeit/Satzung\\_ACK.pdf](http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user_upload/Grundlagen_der_Zusammenarbeit/Satzung_ACK.pdf)
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER KIRCHEN (ACK) IN DEUTSCHLAND E. V., 2007. *Erklärung der wechselseitigen Anerkennung der Taufe* [Online-Quelle] [Zugriff am 28.10.2015]. Verfügbar unter: [http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user\\_upload/Themen/Taufanerkennung2007.pdf](http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user_upload/Themen/Taufanerkennung2007.pdf)
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER KIRCHEN (ACK) IN DEUTSCHLAND E. V., 27.11.2015. *Über uns: Geschichte* [Online-Quelle] [Zugriff am 27.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.oekumene-ack.de/ueber-uns/geschichte/>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER KIRCHEN (ACK) IN DEUTSCHLAND E. V., 28.10.2015. *ACK: Aktuell* [Online-Quelle] [Zugriff am 28.10.2015]. Verfügbar unter: <http://www.oekumene-ack.de/aktuell/>
- BARTH, Hans-Martin, 2013. *Konfessionslos glücklich: Auf dem Weg zu einem religionstranszendenten Christsein*. 1. Auflage. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- BAUMANN-CZICHON, Bernhard und Lothar GERMER, 2013. *Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland: [MVG-EKD] : der neue Kommentar für die Praxis*. 4. überarb. Aufl. Bremen [u.a.]: Sachbuchverl. Kellner.
- BECKER, Uwe, Hrsg., 2011. *Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel: Eine Expertise im Auftrag der Diakonischen Konferenz des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland*. 2. Aufl. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie.
- BEDFORD-STROHM, Heinrich, 2015. Nicht Abgrenzung, sondern Öffnung. *Deutsches Pfarrerbblatt*. Westerstede: Verband evangelischer Pfarrerrinnen und Pfarrer in Deutschland e. V. (6), 331-334.
- BERGMANN, Reinhard, 2013. Artikel 140. In: Michael ANTONI, Dieter HÖMIG und Karl-Heinz SEIFERT, Hrsg. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. 10. Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges, 849-867.
- BIBLIOGRAPHISCHES INSTITUT, 04.11.2015. *Duden online: Hybrid* [Online-Quelle] [Zugriff am 04.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.duden.de/node/823344/revisions/1348952/view>

- BLEICHER, Knut, 2000. Unternehmenskultur. In: Thorsten HADELER und Eggert WINTER, Hrsg. *Gabler Wirtschafts-Lexikon*. 15., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl., ungekürzte Wiedergabe der Orig.-Ausg. 2000. Wiesbaden: Gabler, 3166-3168.
- BONHOEFFER, Dietrich und Eberhard BETHGE, 2002. *Widerstand und Ergebung: Briefe und Aufzeichnungen aus der Haft*. 17., aktualisierte Aufl. Gütersloh: Gütersloher Verl.-Haus.
- BUNDEARBEITSGERICHT, 20.11.2012a. *Urteil vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11* [Online-Quelle]: juris. Verfügbar unter: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2015&nr=16559&linked=urt>
- BUNDEARBEITSGERICHT, 20.11.2012b. *Urteil vom 20.11.2012 - 1 AZR 611/11* [Online-Quelle]: juris. Verfügbar unter: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2015&nr=16558&linked=urt>
- BUNDEARBEITSGERICHT, 30.04.1997. *Beschluss vom 30.04.1997 - 7 ABR 60/95* [Online-Quelle]: juris [Zugriff am 17.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.juris.de/jportal/portal/t/sqi/page/homerl.psmf?cmsuri=/juris/de/startseite/dokvorschau-seite.jsp&doc.id=KARE495600203&userHasToLogin=true&docpreview=true&showdoccase=1&metainfo=2>
- BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 04.06.1985. *BVerfGE 70, 138-173: Beschluss vom 04. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84* [Online-Quelle]. juris [Zugriff am 23.11.2015]. Verfügbar unter: <http://connect.juris.de/jportal/prev/BVRE100918509>
- CAMPENHAUSEN, Axel von und Heinrich DE WALL, 2006. *Staatskirchenrecht: Ein Studienbuch*. 4., überarb. und erg. Aufl. München: Beck.
- CAMPENHAUSEN, Axel von, 2001. Artikel 140. In: Hermann von MANGOLDT, Friedrich KLEIN und Christian STARCK, Hrsg. *Das Bonner Grundgesetz: Kommentar*. 4., voll. Neubearb. Aufl. München: Vahlen, 2679-2727.
- DIAKONIE DEUTSCHLAND - EVANGELISCHER BUNDESVERBAND, 1997. *Leitbild Diakonie* [Online-Quelle]. Bremen [Zugriff am 23.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.diakonie.de/media/Leitbild.pdf>
- DIAKONIE WÜRTTEMBERG, 12.11.2014. *Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V.* [Online-Quelle]: *Fassung vom 12. November 2014* [Zugriff am 17.11.2015]. Verfügbar unter: [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Lgst\\_Satzung-DWW-Stand2015\\_01.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Lgst_Satzung-DWW-Stand2015_01.pdf)
- ESCH, Franz-Rudolf, 2015. *Gabler Wirtschaftslexikon online* [Online-Quelle]: *Stichwort Corporate Identity* [Zugriff am 17.11.2015]. Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55410/corporate-identity-v9.html>
- ESCHEN, Barbara, 2008. Wer soll das diakonische Profil diakonischer Einrichtungen stärken? Zur Bedeutung des Berufsbildes Diakon/Diakonin. In: Rainer MERZ, Ulrich SCHINDLER und Heinz SCHMIDT, Hrsg. *Dienst und Profession: Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Heidelberg: Winter, 240-253.
- EURICH, Johannes und André RITTER, 2015. Interkulturelle und interreligiöse Öffnung als Herausforderung für die Gestaltung diakonischer Arbeitsverhältnisse. In: Traugott JÄHNICHEN, Torsten MEIREIS, Johannes REHM, Sigrid REIHS, Hans-Richard REUTER und Gerhard WEGNER, Hrsg. *Dritter Weg?: Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, 87-110.
- EURICH, Johannes, 2012. Hybride Organisationsformen und multiple Identitäten im Dritten Sektor: Zum organisationalen Wandel der Dienstleistungserbringung und der Steuerungsformen in diakonischen Einrichtungen. In: Heinz SCHMIDT und Klaus D. HILDEMANN, Hrsg. *Nächstenliebe und Organisation: Zur Zukunft einer polyhybriden Diakonie in zivilgesellschaftlicher Perspektive*. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 43-60.
- EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND, 03.11.2015. *Das Augsburger Bekenntnis* [Online-Quelle] [Zugriff am 27.11.2015]. Verfügbar unter: [http://www.ekd.de/glauben/grundlagen/augsburger\\_bekenntnis.html](http://www.ekd.de/glauben/grundlagen/augsburger_bekenntnis.html)

EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND, 11.11.2015. *Die Barmer Theologische Erklärung* [Online-Quelle] [Zugriff am 27.11.2015]. Verfügbar unter: [http://www.ekd.de/glauben/grundlagen/barmer\\_theologische\\_erklaerung.html](http://www.ekd.de/glauben/grundlagen/barmer_theologische_erklaerung.html)

EV. LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG, Hrsg., 1996. *Evangelisches Gesangbuch: Ausgabe für die Evangelische Landeskirche in Württemberg*. Normale Ausgabe. Stuttgart: Gesangbuchverlag.

EVANGELISCHES WERK FÜR DIAKONIE UND ENTWICKLUNG E. V., 14.06.2012. *Satzung des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V.* [Online-Quelle] [Zugriff am 06.11.2015]. Verfügbar unter: <http://www.diakonie.de/media/Satzung-EWDE-2012-06-14.pdf>

EVERS, Adalbert und Benjamin EWERT, 2010. Hybride Organisationen im Bereich Sozialer Dienste. Ein Konzept, sein Hintergrund und seine Implikationen. In: Thomas KLATETZKI, Hrsg. *Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen: Soziologische Perspektiven*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 103-128.

EVERS, Adalbert, Ulrich RAUCH und Uta STITZ, 2002. *Von öffentlichen Einrichtungen zu sozialen Unternehmen: Hybride Organisationsformen im Bereich sozialer Dienstleistungen : [eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung]*. Berlin: Ed. Sigma.

GEMEINHARDT, Peter, 2010. Die Kirche zwischen theologischem Anspruch und historischer Wirklichkeit. In: Christian ALBRECHT, Hrsg. *Kirche*. 1. Aufl. Stuttgart: UTB, 81-130.

GERMANN, Michael und Heinrich DE WALL, 2004. Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht. In: Rüdiger KRAUSE, Winfried VEELKEN und Klaus VIEWEG, Hrsg. *Recht der Wirtschaft und der Arbeit in Europa: Gedächtnisschrift für Wolfgang Blomeyer*. Berlin: Duncker und Humblot, 549-577.

GERMANN, Michael, 2013. Die "Dienstgemeinschaft" als Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht. *epd-Dokumentation*. Frankfurt a. M.: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik (GEP). (17), 29-34.

GÖBEL-BRAUN, Peter, 1988. Die Ausbildungsstätte als Chance diakonischer Unternehmenspolitik *Kompetenz und Teilhabe: Wesen und Aufgabe von Leitung in diakonischen Unternehmen*. Schwalmstadt-Treysa: Hephata Hessisches Diakoniezentrum e. V., 59-81.

HAAS, Hanns-Stephan und Dierk STARNITZKE, 2015. Einleitung: Konfessionsgebundener Überzeugungspluralismus - Stationen eines Weges. In: Hanns-Stephan HAAS und Dierk STARNITZKE, Hrsg. *Diversität und Identität: Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen*. 1. Auflage. Stuttgart, Germany: Verlag W. Kohlhammer, 13-23.

HAAS, Hanns-Stephan und Gerhard ULRICH, 2015. Vielfalt und Einheit - Freiheit und Bindung: Interview mit Landesbischof Gerhard Ulrich. In: Hanns-Stephan HAAS und Dierk STARNITZKE, Hrsg. *Diversität und Identität: Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen*. 1. Auflage. Stuttgart, Germany: Verlag W. Kohlhammer, 117-130.

HAMMER, Ulrich, 2002. *Kirchliches Arbeitsrecht: Handbuch*. Frankfurt am Main: Bund-Vlg.

HÄRLE, Wilfried, 2007. *Dogmatik*. 3. überarb. Aufl. Berlin: Walter De Gruyter.

HASLINGER, Herbert, 2009. *Diakonie: Grundlagen für die Soziale Arbeit der Kirche*. Paderborn: UTB.

HAUSCHILDT, Eberhard, 2007. Hybrid evangelische Großkirche vor einem Schub an Organisationswerdung. *Pastoraltheologie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. **90**(1), 56-66.

HAUSER, Annegret, 2010. Den Wandel gestalten - Impulse für eine diakonische Organisationsentwicklung am Beispiel der Stiftung Karlshöhe Ludwigsburg. In: Volker HERRMANN und Heinz SCHMIDT, Hrsg. *Diakonisch führen im Wettbewerb: Herausforderungen und Aufgaben*. 1. Aufl. Heidelberg: Universitätsverlag Winter, 163-231.

HEINIG, Hans Michael, 2012. Dienstgemeinschaft. In: Hans Michael HEINIG und Hendrik MUNSONIUS, Hrsg. *100 Begriffe aus dem Staatskirchenrecht*. Tübingen: Mohr Siebeck, 27-30.

HOFMANN, Beate, 2015. Reflexion zu diakonischer Identitätsbildung. In: Hanns-Stephan HAAS und Dierk STARNITZKE, Hrsg. *Diversität und Identität: Konfessionsbindung und Überzeugungsppluralismus in caritativen und diakonischen unternehmen*. 1. Auflage. Stuttgart, Germany: Verlag W. Kohlhammer, 87-102.

HOFMANN, Beate, Hrsg., 2008. *Diakonische Unternehmenskultur: Handbuch für Führungskräfte*. Stuttgart: Kohlhammer.

HÜFFMEIER, Wilhelm, 1998. Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK). In: Hans Dieter BETZ, Don S. BROWNING, Bernd JANOWSKI und Eberhard JÜNGEL, Hrsg. *Die Religion in Geschichte und Gegenwart*. 4. völlig neu bearbeitete Auflage. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 697.

JÄGER, Alfred, 1986. *Diakonie als christliches Unternehmen: Theologische Wirtschaftsethik im Kontext diakonischer Unternehmenspolitik*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus G. Mohn.

JÄGER, Alfred, 1997. Diakonie als eigenständige Gestalt der Kirche. *Wege zum Menschen*. 49(6), 340-353.

JÄGER, Alfred, 2005. Führung als Lenkung und Gestaltung in diakonischen Unternehmen. In: Günter RUDDAT und Gerhard K. SCHÄFER, Hrsg. *Diakonisches Kompendium: Mit 5 Tabellen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 271-286.

JÄHNICHEN, Traugott, 2007. "Dienstgemeinschaft" als normatives Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie. In: Desmond BELL, Wolfgang MAASER und Gerhard K. SCHÄFER, Hrsg. *Diakonie im Übergang*. Bochum: Evang. Fachhochsch. Rheinland-Westfalen-Lippe, 191-209.

JOUSSEN, Jacob, 2013. Arbeits- und kirchenrechtliche Grundlagen einer Konzeption kirchlicher Arbeitsverhältnisse als "Dienstgemeinschaft". *epd-Dokumentation*. Frankfurt a. M.: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik (GEP). (17), 19-28.

JURINA, Josef, 1984. Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes. *ZevKR*. Tübingen: Mohr Siebeck. (29), 171-188.

JURINA, Josef, 2013. Kirchliches und staatliches Recht. *KuR*. Berlin: BWV. 19(1), 21-29.

KAISER, Jochen-Christoph, 1989. *Sozialer Protestantismus im 20. Jahrhundert: Beiträge zur Geschichte der Inneren Mission 1914-1945*. München: R. Oldenbourg.

KAISER, Jochen-Christoph, 1999. Diakonie I. Kirchengeschichtlich. In: Hans Dieter BETZ, Don S. BROWNING, Bernd JANOWSKI und Eberhard JÜNGEL, Hrsg. *Religion in Geschichte und Gegenwart: Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft: C-E*. 4., völlig neu bearb. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 792-794.

KAISER, Jochen-Christoph, 2006. Ist Diakonie Kirche?: Überlegungen zu einem schwierigen Verhältnis in historischer Perspektive. In: Volker HERRMANN und Martin HORSTMANN, Hrsg. *Studienbuch Diakonik: Band 2: Diakonisches Handeln, diakonisches Profil, diakonische Kirche*. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener, 227-241.

KIRCHENAMT DER EKD, Hrsg., 1986. *Christsein gestalten: Eine Studie zum Weg der Kirche*. 2. Aufl., (8. - 13. Tsd.). Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Mohn.

KOHL, Klaus, 2007. *Christi Wesen am Markt: Eine Studie zur Rede von der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

KONFERENZ EUROPÄISCHER KIRCHEN UND RAT DER EUROPÄISCHEN BISCHOFS-KONFERENZEN, 2001. *Charta-Oecumenica: Leitlinien für die wachsende Zusammenarbeit unter den Kirchen in Europa* [Online-Quelle]. Genf [Zugriff am 01.12.2015]. Verfügbar unter: [http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user\\_upload/Charta\\_Oecumenica/Charta\\_Oecumenica.pdf](http://www.oekumene-ack.de/fileadmin/user_upload/Charta_Oecumenica/Charta_Oecumenica.pdf)

KRESS, Hartmut, 2014. *Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht - sozialethisch vertretbar?: Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.

LEONHARDT, Rochus, 2008. *Grundinformation Dogmatik: Ein Lehr- und Arbeitsbuch für das Studium der Theologie*. 3., völlig neu bearb. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- LIES, Jan, 2015. *Gabler Wirtschaftslexikon online, Stichwort Unternehmenskultur* [Online-Quelle] [Zugriff am 17.11.2015]. Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55073/unternehmenskultur-v7.html>
- LIMBACH, Dominik, 2013. Kirchliches Dienstrecht und Personalrecht im Einflussbereich von EGMR und EuGH. *KuR*. Berlin: BWV. **19**(1), 42-61.
- LÜHRS, Hermann, 2006. Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip (Teil 1). *Arbeitsrecht und Kirche* [Online-Quelle]. (4), 95-106 [Zugriff am 23.11.2015]. Verfügbar unter: [http://www.baumann-czichon.de/fileadmin/pdfs/Auk\\_4\\_06.pdf](http://www.baumann-czichon.de/fileadmin/pdfs/Auk_4_06.pdf)
- LUTHER, Martin, 1995. An den christlichen Adel deutscher Nation: Von des christlichen Standes Besserung. *Ausgewählte Schriften*. Frankfurt am Main: Insel, 150-237.
- LUTHER, Martin, Hrsg., 1985. *Die Bibel: Nach der Übersetzung Martin Luthers*. Lutherbibel Taschenausg. ohne Apokryphen. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft.
- LUZ, Ulrich, 2005. Biblische Grundlagen der Diakonie. In: Günter RUDDAT und Gerhard K. SCHÄFER, Hrsg. *Diakonisches Kompendium: Mit 5 Tabellen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- MUNSONIUS, Hendrik, 2013. Kirchliches Arbeitsrecht zwischen Glaube und Ökonomie. *epd-Dokumentation*. Frankfurt a. M.: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik (GEP). (17), 55-62.
- MUTSCHLER, Bernhard, 2013. *Beziehungsreichtum: Bibelhermeneutische, sozialanthropologische und kulturgeschichtliche Erkundungen*. Tübingen: Francke Verlag.
- NOLLER, Annette, 2012a. Der Diakonat - historische Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen. In: Annette NOLLER, Ellen EIDT und Heinz SCHMIDT, Hrsg. *Diakonat - theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt*. Stuttgart: Kohlhammer, 42-84.
- NOLLER, Annette, 2012b. Theologie, Unternehmenskultur und diakonische Dienstgemeinschaft - Perspektiven eines sich wandelnden Verhältnisses. In: Lothar BAUER, Johannes EURICH und Heinz SCHMIDT, Hrsg. *Zukunft verantworten - Teilhabe gestalten: Zivilgesellschaftliche Impulse Gustav Werners*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter, 245-263.
- OBERKIRCHENRAT DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG, 05.01.2008. *Neufassung des Rundschreibens über die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen für die unter KAO fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* [Online-Quelle]: AZ 25-00 Nr. 721/6 [Zugriff am 04.11.2015]. Verfügbar unter: [https://www.service.elk-wue.de/typo3conf/ext/as\\_rundschreiben/res/download\\_rundschreiben.php?t=1&f=1543&fhash=a0a6aa73ce4280ed2bf00a95aae2eb2792c2b473](https://www.service.elk-wue.de/typo3conf/ext/as_rundschreiben/res/download_rundschreiben.php?t=1&f=1543&fhash=a0a6aa73ce4280ed2bf00a95aae2eb2792c2b473)
- POLLACK, Detlef und Olaf MÜLLER, 2013. *Religionsmonitor - verstehen was verbindet: Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland* [Online-Quelle]. Gütersloh [Zugriff am 29.11.2015]. Verfügbar unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Religionsmonitor\\_verstehen\\_was\\_verbindet\\_Religioesitaet\\_und\\_Zusammenhalt\\_in\\_Deutschland.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Religionsmonitor_verstehen_was_verbindet_Religioesitaet_und_Zusammenhalt_in_Deutschland.pdf)
- POLLACK, Detlef, 2009. Formen der individuellen Bindung an die Kirche und Grenzen kirchenreformerischen Handelns: Untersucht am Beispiel der evangelischen Kirche in Deutschland. In: Isolde KARLE, Hrsg. *Kirchenreform: Interdisziplinäre Perspektiven*. Leipzig: Evang. Verl.-Anst, 121-142.
- RAHNER, Karl, 1967. Praktische Theologie und kirchliche Sozialarbeit *Schriften zur Theologie: Theologische Vorträge und Abhandlungen*. Zürich: Benziger, 667-688.
- RAT DER EKD, 2005. *Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD* [Online-Quelle] [Zugriff am 06.11.2015]. Verfügbar unter: <https://www.ekd.de/download/loyaltaetsrichtlinie.pdf>
- REHM, Johannes, 2015. Dienstgemeinschaft als Lebensform. In: Traugott JÄHNICHEN, Torsten MEIREIS, Johannes REHM, Sigrid REIHS, Hans-Richard REUTER und Gerhard

- WEGNER, Hrsg. *Dritter Weg?: Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, 72-86.
- REUTER, Hans-Richard, 2009. *Botschaft und Ordnung: Beiträge zur Kirchentheorie*. Leipzig: Evang. Verl.-Anstalt.
- RICHARDI, Reinhard, 2003. Die Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts. In: Wolfgang RÜFNER und Stefan MUCKEL, Hrsg. *Kirche und Religion im sozialen Rechtsstaat: Festschrift für Wolfgang Rüfner zum 70. Geburtstag*. Berlin: Duncker & Humblot, 727-742.
- RICHARDI, Reinhard, 2015. *Arbeitsrecht in der Kirche: Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht*. 7., neu bearb. Aufl. München: Beck.
- SCHÄFER, Rolf, 2001. Kirche: IV. Alte Kirche bis Reformation. In: Hans Dieter BETZ, Don S. BROWNING, Bernd JANOWSKI und Eberhard JÜNGEL, Hrsg. *Religion in Geschichte und Gegenwart: Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft: I-K*. 4., völlig neu bearb. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 1004-1008.
- SCHIBILSKY, Michael, 1999. Diakonie: VI. Praktisch-theologisch. In: Hans Dieter BETZ, Don S. BROWNING, Bernd JANOWSKI und Eberhard JÜNGEL, Hrsg. *Religion in Geschichte und Gegenwart: Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft: C-E*. 4., völlig neu bearb. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 798-801.
- SCHILDMANN, Johannes, 2007. "Diakonie als Kirche?". In: Desmond BELL, Wolfgang MAASER und Gerhard K. SCHÄFER, Hrsg. *Diakonie im Übergang*. Bochum: Evang. Fachhochsch. Rheinland-Westfalen-Lippe, 117-137.
- SCHMIDT, Heinz, 2012. Zur Einführung: Nächstenliebe in polyhybriden Organisationen. In: Heinz SCHMIDT und Klaus D. HILDEMANN, Hrsg. *Nächstenliebe und Organisation: Zur Zukunft einer polyhybriden Diakonie in zivilgesellschaftlicher Perspektive*. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 13-22.
- SCHRÖTER, Jens, 2010. Die Anfänge christlicher Kirche nach dem Neuen Testament. In: Christian ALBRECHT, Hrsg. *Kirche*. 1. Aufl. Stuttgart: UTB, 37-80.
- TRILLHAAS, Wolfgang, 1972. *Dogmatik*. 3. verb. Aufl. Berlin: Walter De Gruyter.
- WAGNER, H., 1957. Diakonie. In: Kurt GALLING und Wilfrid WERBECK, Hrsg. *Die Religion in Geschichte und Gegenwart: Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft*. 3., völlig neu bearb. Aufl. Tübingen: Mohr, 162-167.
- WEBER, Klaus, 2011. Kirche. In: Claus CREIFELDS und Klaus WEBER, Hrsg. *Rechtswörterbuch*. 20., neu bearb. Aufl. München: Beck, 687.
- WICHERN, Johann Hinrich, 1979. Die innere Mission der deutschen evangelische Kirche: Eine Denkschrift an die deutsche Nation. *Ausgewählte Schriften*. 1. Aufl. d. Taschenbuchausg. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Mohn, 133-350.
- WINTER, Jörg, 2005. Diakonie im Spannungsfeld von staatlichem und kirchlichem Recht. In: Günter RUDDAT und Gerhard K. SCHÄFER, Hrsg. *Diakonisches Kompendium: Mit 5 Tabellen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 287-299.
- ZENTGRAF, Martin, 2015. Diakonische Arbeit im entkirchlichten Kontext. *Deutsches Pfarrerb-latt*. (6), 335-336.
- ZIMMERLING, Peter, 2006. *Bonhoeffer als praktischer Theologe*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.